Christian Rüther
www.christianruether.com

Sinn, Werte und Visionen
Gemeinsam die Welt verbessern!

Meine Vision ist eine Welt,

- in der jeder Mensch ein gutes Leben führen kann,
- in der die Wirtschaft dem Menschen dient und nicht umgekehrt,
- in der die Menschen in den Organisationen mitbestimmen können, als Erwachsene auf Augenhöhe behandelt werden und sich gerne mit ihren Talenten einbringen,
- in der die Menschen mit ihrer inneren Quelle verbunden sind.

Ich bin ein professioneller „Weltverbesserer" und möchte Menschen, Teams und Organisationen dabei unterstützen, in ihre Kraft zu kommen, damit sie ihre Talente und Gaben für eine bessere Welt einsetzen.
Wir sind alle von Werten wie Sinnhaftigkeit, Wachstum und Menschlichkeit bestimmt und diese Werte gehören gelebt. Dafür braucht es Methoden und Hilfen, die Menschen ermutigen, sich mit ihrem ganzen Wesen einzubringen und so auch dem großen Ganzen zu dienen. Die Mitarbeiter sind der größte Schatz einer Organisation und wenn diese ermutigt werden, sich mit ihrer Weisheit einbringen können, dann werden wirkliche Werte geschaffen und die Welt ein wenig „verbessert".

Zum Glück gibt es viele hilfreiche Instrumente/ Methoden, die beides unterstützen und so eine gute Zusammenarbeit sicherstellen, wie z.B. die Gewaltfreie Kommunikation (GFK), Soziokratie, Systemisches Konsensieren und Gemeinwohl-Ökonomie.

Meine konkrete Angebote und „Dienste"

Was ist die Gewaltfreie Kommunikation (GFK)? 2
Seminarprofil Gewaltfreie Kommunikation (GFK) 4
Was ist die Soziokratie? 5
Begleitung von Einzelpersonen und Teams/ Mediation 6
.... Empathisches Coaching – Selbst die Lösung in mir finden 6
.... Mediation – Konflikte effektiv und nachhaltig lösen 6
.... Teamentwicklung – Gemeinsam und partnerschaftlich zusammenarbeiten 6
.... Supervision – Unsere Zusammenarbeit reflektieren und gute Weichen stellen 6
Persönlichkeitsentwicklung für Führungskräfte 7
Soziale Kompetenz und emotionale Intelligenz 8
Meetings effizient und partizipativ gestalten 9
Moderation von Meetings 9
Partizipativ und Demokratisch führen 10
Organisationsentwicklung auf Basis der Soziokratie 11
Organisations-TÜV 12
Gemeinwohlbericht und Gemeinwohl-Orientierung 13
Profil Mag. Christian Rüther, MBA 14

Ich freue mich auf ein Gespräch mit Ihnen und eine Zusammenarbeit für eine bessere Welt!

Mag. Christian Rüther, MBA
www.gfk-training.com & www.soziokratie.org & www.christianruether.com
Email: chrisruether@gmail.com,
Mobil: ++43-699-11114398

Was ist die Gewaltfreie Kommunikation (GFK)?

Die Gewaltfreie Kommunikation (GFK) nach Marshall Rosenberg ist eine Haltung und Technik, mit der Konflikte auf eine konstruktive Art und Weise angegangen und gelöst werden können. Die grundlegende Haltung der GFK ist die Bereitschaft, meine und die Bedürfnisse des Gegenübers zu verstehen und der Wunsch, Lösungen zu finden, die für alle Beteiligten gut passen (WIN-WIN-Lösungen).
Die GFK wird auch gerne als Giraffensprache bezeichnet und die „normale“ Kommunikation als Wolfssprache.

Die Grundhaltung in der GFK

- Wichtig ist zuerst die Beziehungsklärung und –arbeit. Existiert eine wertschätzende und geklärte Beziehung, dann lassen sich Konflikte leicht lösen.
- Jeder Mensch möchte in seinem Anliegen verstanden werden. Ist das erreicht, steigt die Kooperationsbereitschaft und die Qualität der Beziehung.
- Auf der Bedürfnisebene gibt es keine Konflikte, nur zu wenig Kreativität. Konflikte entstehen aufgrund von Missverständnissen und dem Festhalten an eigenen Positionen oder Lösungsstrategien.
- Jeder Mensch tut das, was er tut, aus einem Bedürfnis heraus. Es gibt immer eine „gute“ Absicht hinter jeder Tat und diese kann empathisch verstanden werden.
- Alle Gefühle sind wichtige Informationsquellen. Sie sind Anzeiger für erfüllte/nicht erfüllte Bedürfnisse und der Schlüssel für eine gemeinsame Verständigung.

Die Technik der GFK

- Das Vier-Schritte-Modell: Wahrnehmung, Gefühle, Bedürfnisse, Bitten
- Die drei Positionen in einem Gespräch: Selbstklärung, Selbstausdruck, Empathie

Beispiele für das Vier-Schritte-Modell

Alltagssprache	Übersetzung in GFK
„Wo bleibt der Projektbericht? Sie sind mal wieder zu spät!“	*„Wir hatten die Abgabe des Projektberichts für gestern vereinbart und ich habe bisher nur ihren Zwischenbericht von letzter Woche. Ich bin besorgt und möchte gerne Klarheit haben. Könnten Sie mir sagen, wieweit Sie mit dem Projektbericht sind und ihn mir morgen per Email schicken?“*

Die drei Positionen geben eine klare Orientierung in einem Gespräch:

- Selbstklärung als Gesprächsvorbereitung: Worum geht es mir?
- Selbstausdruck: Ich bin authentisch und sage offen mein Anliegen.
- Empathie: Ich bin ganz präsent für mein Gegenüber und höre zu. Ich verstehe sein Anliegen und bin bereit, nach WIN-WIN-Lösungen zu suchen.

Nutzen der GFK

- Persönlichkeitsentwicklung und gesteigerte Konfliktkompetenz der Mitarbeiter
- Erhöhte Selbstverantwortung und Motivation der Mitarbeiter
- Förderung der Zusammenarbeit in Teams
- Partnerschaftlicher und respektvoller Umgang im Unternehmen
- Konflikte werden offen angesprochen und geklärt

„Wolfssprache“	**„Giraffensprache“ (GFK)**
Kopf: Interpretationen, Schubladen, Urteile	Herz/ Bauch: Gefühle und Bedürfnisse
Vergangenheit, Zukunft, Erwartungen	Gegenwart: Hier, Jetzt und So
Mangelbewusstsein	Bewusstsein der Fülle
Kampf/ Konkurrenz	Grundhaltung der Kooperation
Strategisch vorgehen, verstellen, Schlachtplan, Machiavelli	Echtsein und Vertrauen auf das offene Gespräch, Konsequenzen
Recht haben	Einander Verstehen
Opfer + Sündenbockdenken = Jmd. Anderer ist schuld	Jeder übernimmt seinen Teil der Verantwortung
Zwang (Gehorsamkeit oder Rebellion): Man muss! Es gehört sich so!	Freie Wahl – reflektierte Aktion: Ich entscheide, weil ich brauche…
Stellen häufig Forderungen	Stellen häufig Bitten
Fixiert auf bestimmte Lösungen/ Strategien	Verbunden mit Bedürfnissen, flexibel auf Lösungsebene
Bestrafende Gerechtigkeit (Rache/ Vergeltung)	Versöhnende Gerechtigkeit/ Vergebung Wiedergutmachung
Fehlerkultur/ Kritik – auf Fehler achten und verurteilen	Wertschätzungskultur – zuerst das Positive sehen, Dankbarkeit
Bestrafender Einsatz von Macht	Schützender Einsatz von Macht
Egoismus: Nur meine Wünsche zählen	Selbstbehauptung: eigene Bed. wichtig
Selbstaufgabe: Eigene Bedürfnisse nicht wichtig	Rücksichtnahme: Bedürfnis das Leben des anderen zu bereichern
Polarität zwischen Unabhängigkeit und Co-Dependenz	Synthese: Interdependenz = Wir sind alle verbunden!
NETT	EHRLICH
Ernst des Lebens	Spiel des Lebens
Schuld, Genervt sein, Depression, Ärger	Traurigkeit
Angst zu bitten, Angst sich verletzlich zu zeigen,	Trotz der Angst habe ich den Mut, mich authentisch auszudrücken
Stress	Ruhe
Normal, gewöhnt und erlernt (sind wir alle Experten drin: Liebe deinen Wolf!)	Natürlich, neu zu erlernen (sind wir alle Anfänger drin: Lernprozess/ Babygiraffe)
Feindbilder (sehen nur Wölfe)	Mitgefühl (sehen nur Giraffen, d.h. Wölfe sind nur Giraffen mit Sprachproblemen)

Mehr Infos zur GFK

- Was ist die GFK? Nutzen und Grenzen
- Artikel zur GFK in der Zeitschrift Training
- Artikel zur GFK im Magazin Managerseminare
- umfassende Sammlung zur GFK im Internet
- Einstündige Präsentation von Marshall Rosenberg

Seminarprofil Gewaltfreie Kommunikation (GFK)

Zielgruppe:
- MitarbeiterInnen und Führungskräfte

Seminarinhalte
- Von Wölfen und Giraffen – zwei Metaphern für verschiedene Einstellungen zu Konflikten
- Die Grundphilosophie, die Haltung und das Modell der GFK
- Die vier Schritte als „Technik“ der GFK
- Beobachten ohne zu Bewerten – Sachfragen konstruktiv klären
- Gefühle statt Schuldzuweisungen – emotionale Kompetenz stärken
- Bedürfnisse und Werte als Grundlagen des Miteinanders und der Motivation
- Klare Bitten äußern statt fromme Wünsche
- Selbstklärung vor und nach Konfliktgesprächen – wer sich selbst kennt, kann auch andere verstehen
- Die Vier-Schritte in Gesprächen anwenden – strukturiert und praktisch lernen
- Empathie: Wirklich zuhören, ohne eigene Agenda, tiefes Verstehen
- Der Leitfaden für schwierige Gespräche
- Konstruktive und angemessene Selbstbehauptung
- Praxis-Transfer

Seminarmethoden
- Inputs
- Einzelarbeit
- Kleingruppen-Arbeit
- Rollenspiele
- Übungen

Seminar-Dauer
- Zwei Tage Grundlagenseminar
- Einmal Monatlich drei Stunden Supervision/Übungsgruppe
- Peer-Buddies als gegenseitige Unterstützung
- Zusätzliches Coaching nach Bedarf möglich

Trainer
- Mag. Christian Rüther, MBA
- Seit 10 Jahren zertifizierter GFK-Trainer (CNVC)
- Spezialisiert auf die GFK und konsensuale Entscheidungsfindungen

Referenzen
- Meine bisherigen Kunden
- GFK: Referenzen Inhouse-Seminare
- GFK: Stimmen von SeminarteilnehmerInnen
- Soziokratie: Referenzen von Seminaren und Begleitungen

Was ist die Soziokratie?

Die Soziokratie bietet ein System von Prinzipien und konkreten praktischen Strategien, um Organisationen aufzubauen und zu steuern.
Die Soziokratie basiert dabei auf:
a) dem Prinzip der Gleichwertigkeit in Entscheidungsfindungsprozessen und
b) den Prinzipien der dynamischen Steuerung auf Basis kybernetischer Kreisläufe.
Die Soziokratie wurde Ende der 60er Jahren in Holland von Prof. Dr. Ing. Gerard Endenburg entwickelt und in verschiedenen Unternehmen implementiert.

Die vier Grundprinzipien der Soziokratie

1) Das Konsentprinzip
Grundlage für alle wesentlichen Entscheidungen ist das Konsentprinzip, d.h. eine Entscheidung gilt dann, wenn kein Teilnehmer einen schwerwiegenden und argumentierten Einwand gegen die Beschlussvorlage hat.
2) Die Organisation in Kreisen
Ein Kreis ist eine Gruppe von Menschen, die innerhalb einer Organisation ein gemeinsames Arbeitsgebiet haben und an einem gemeinsamen Ziel arbeiten. In diesem Kreis werden alle Grundsatzentscheidungen getroffen, ausgeführt und gemessen.
3) Doppelte Koppelung der Kreise
Die Verbindung zwischen zwei Kreisen besteht aus einer doppelten Verknüpfung: Von oben wird ein Leiter bestimmt, von unten ein Delegierter gewählt. Das bedeutet, dass wenigstens zwei Personen eines Kreises an der Beschlussfassung im nächst höheren Kreis beteiligt sind.
4) Die soziokratische Wahl von Personen
Funktionsträger und Delegierte werden offen mit Konsent gewählt. Jedes Kreismitglied gibt eine Stimme für eine Person ab und argumentiert seine Wahl.

Vorteile und Nutzen der Soziokratie für eine Organisation

Die Soziokratie bietet eine Sammlung wirksamer Instrumente, um
- Arbeitsabläufe effektiv zu gestalten,
- Selbstdisziplin und Motivation der Beteiligten zu fördern,
- mit Freude und Offenheit kreative Lösungen zu finden,
- schnell auf Veränderungen in der Umwelt zu reagieren,
- Führung in Gleichwertigkeit zu ermöglichen,
- Konflikte nachhaltig zu lösen.

Sie unterstützt und begünstigt:
- effektive und effiziente Meetings
- geringen Krankenstand
- hohe Eigenverantwortung der Mitarbeiter und Mitdenken im Sinne der Organisation
- hohes Kostenbewusstsein bei den Beteiligten
- hohe Offenheit für Rückmeldungen
- konstruktive Zusammenarbeit.

Mehr Infos zur Soziokratie:

- Was ist die Soziokratie? Nutzen und Grenzen
- Artikel zur Soziokratie in Manager-Seminare
- Artikel zur Soziokratie in Brandeins
- Vielzahl von Artikeln und Infos zur Soziokratie im Internet
- Kurzer Film über die Soziokratie (DG for Businesses)

Begleitung von Einzelpersonen und Teams/ Mediation

Empathisches Coaching – Selbst die Lösung in mir finden

Aus der Sicht der GFK ist jeder Mensch Experte für sein eigenes Leben und hat die Lösung für seine Themen/ Probleme in sich. Mit Hilfe der Empathie, der wertschätzenden Präsenz eines anderen Menschen kann der Coachee eine innere Klarheit finden und die Lösung hervorbringen, die jetzt im Moment für ihn passend ist. Es geht darum, den nächsten Schritt zu finden und die innere Gewissheit, ihn umzusetzen.
Ein solches Coaching ist gleichzeitig ein Übungsprozess in Gewaltfreier Kommunikation. Der Coachee wird sich bewusster über die eigenen Gefühle und Bedürfnisse. So kann er auch später empathisch auf die Interessen des jeweiligen Gegenübers eingehen.
Das Coaching kann fallbezogen stattfinden oder über einen längeren Zeitraum ein Element der Persönlichkeitsentwicklung sein.

Mediation – Konflikte effektiv und nachhaltig lösen

Die Führungskraft ist für das konstruktive Miteinander im eigenen Team verantwortlich und kann sich darin von einem Mediator unterstützen lassen.
Der setzt sich mit den Konfliktparteien auseinander und schafft es, die Interessen und Bedürfnisse hinter den oft festgefahrenen Positionen zu verstehen. Im Laufe des Gesprächs fühlen sich die Teilnehmer immer besser verstanden, so dass es zu einem Perspektivenwechsel kommen kann, auch die Sichtweise des „Gegners“ mehr ins Blickfeld rückt. Der Mediator unterstützt diesen Prozess durch seine wertschätzende und achtsame Präsenz und klare Gesprächsleitung.
Meistens reichen ein paar Stunden aus, um schwerwiegende Konflikte nachhaltig zu lösen und die Beziehung zwischen den Streitpartnern wieder auf ein tragfähiges Fundament zu stellen. Neben der fallbezogenen Mediation biete ich auch ein Konfliktberatung vor Ort an oder eine Ausbildung von organisationsinternen Mediatoren.

Teamentwicklung – Gemeinsam und partnerschaftlich zusammenarbeiten

Mit dem Ansatz der GFK und der Soziokratie können Teams ihre Zusammenarbeit deutlich verbessern. In einer Teamentwicklung werden die „heißen Eisen“ angepackt und abgekühlt, unterschiedliche Interessen/Bedürfnisse herausgearbeitet und gemeinsame Konsentlösungen gefunden.
Teams entwickeln sich, wenn alle Teammitglieder die Möglichkeit haben, ihre Rückmeldungen offen zu geben und wenn alle Sichtweisen bei der Entscheidungsfindung berücksichtigt werden.
Zu meiner Teamentwicklung gehören die konkrete Bearbeitung der einzelnen Anliegen sowie eine Schulung in den beiden Ansätzen der GFK und Soziokratie, um in Zukunft die eigenen Themen selbstverantwortlich bearbeiten zu können. Teamentwicklung ist somit eine Mischung aus Mediation, Supervision, Einzelcoaching und Training.

Supervision – Unsere Zusammenarbeit reflektieren und gute Weichen stellen

Wenn ein Team schon eine Teamentwicklung oder Schulung in GFK/Soziokratie hinter sich hat, ist es sinnvoll für das gemeinsame und kontinuierliche Lernen, regelmäßig die Zusammenarbeit zu reflektieren und die beiden Modelle an persönlichen Beispielen zu üben. Das können gemeinsame Entscheidungen des Teams sein oder kleine Konflikte zwischen Teammitgliedern, für die es bisher keine Zeit gab.
Die Supervision ist ein Ansatz, der in Non-Profit-Organisationen sehr verbreitet ist und der die Zusammenarbeit im Team entscheidend verbessern kann.

Persönlichkeitsentwicklung für Führungskräfte

Ein wichtiger Bestandteil von Personal-Entwicklung ist Persönlichkeits-Entwicklung. Führungskräfte haben eine besondere Verantwortung in Organisationen. Gleichzeitig stehen sie besonders unter Druck, insbesondere wenn sie zwischen ihrer eigenen Führungskraft und den Mitarbeitern selbst wenig Entscheidungsspielraum haben.

In diesem Seminar lernen die Führungskräfte bewährte Methoden und Ansätze der Persönlichkeitsentwicklung kennen und können sie nachher aktiv anwenden.
Ziel ist Hilfe zur Selbsthilfe. Die Führungskräfte lernen bestimmte Techniken anzuwenden, um damit im Alltag selbst an persönlichen Themen arbeiten zu können.
Alle Techniken sind erprobt und wirken nachhaltig, allerdings ist Persönlichkeitsentwicklung nie abgeschlossen, sondern permanente Entwicklung.
Dafür helfen diese Ansätze.

Für das kontinuierliche Üben gibt es monatliche Supervisionsgruppen sowie ein Buddy-System untereinander. Bei Bedarf kann ein zusätzliches Coaching in Anspruch genommen werden.

Seminarinhalte
- Das innere Team
- The Work nach Byron Katie für Glaubenssätze (Gedankenmodelle)
- Emotional Freedom Technique (EFT) für den Umgang mit Gefühlen und vergangenen Verletzungen
- Hoponopono für den Umgang mit persönlichen Verletzungen
- Selbstklärungstanz auf Basis der Gewaltfreien Kommunikation (GFK)
- Transfer in den Alltag

Natürlich könnte ich auch Einzel-Seminare für die einzelnen Ansätze anbieten, wie z.B. „Ich bin viele – das innere Team führen“

Zielgruppe
Führungskräfte, die ihren Führungsalltag demokratischer gestalten möchten

Dauer
- Zwei Tage Grundlagenseminar
- Einmal Monatlich drei Stunden Supervision
- Peer-Buddies als gegenseitige Unterstützung
- Zusätzliches Coaching nach Bedarf möglich

Literatur

- Börner, Moritz: Byron Katies The Work. Der einfache Weg zum befreiten Leben
- Reiland, Christian: EFT Klopfakupressur für Körper, Seele und Geist, Goldmann Arkana
- Schulz von Thun, Friedemann: Miteinander reden Band 3. Das „innere Team“ und situationsgerechte Kommunikation, rororo

Soziale Kompetenz und emotionale Intelligenz

Ein Einführungskurs in die Gewaltfreie Kommunikation (GFK) nach Marshall Rosenberg.
(Andere Titel: Wertschätzende Kommunikation, Aktives Konfliktmanagement)

In diesem Seminar erhalten die TeilnehmerInnen einen Einblick in die Grundhaltung und Technik der GFK sowie das Rüstzeug, jeden Konflikt mit Hilfe der GFK angehen zu können.
Das erfolgreiche Anwenden in der betrieblichen Praxis hängt sehr von dem praktischen Üben auch nach dem Seminar ab. GFK ist wie eine Sprache, die gesprochen werden will.

Seminarziele

- sich aufrichtig und authentisch ausdrücken (**Selbstausdruck**)
- wirklich verstehen, was der andere braucht (**Empathie**)
- innere Klarheit finden (**Selbst-Klärung**)
- eine Lösung finden, der alle zustimmen können (**Konsens**)
- sich für die eigenen Bedürfnisse einsetzen (**Selbst-Behauptung**)
- erfolgreich in einem Team zusammenarbeiten (**Team-Kompetenz**)
- in eine Haltung der Wertschätzung und Gelassenheit hineinwachsen (**Sozialkompetenz**)

Seminarinhalte

- Die Haltung der GFK, die Grundlagen und Konzepte der GFK
- Das Vier-Schritte-Modell der GFK
- Anwenden des Vier-Schritte-Modells auf kleine Konflikte aus dem beruflichen Alltag
- Selbstklärung – mit Hilfe der Vier-Schritte innere Klarheit in einem Konflikt finden und so das Konfliktgespräch vorbereiten
- Empathie – meinem Gegenüber Klärungshilfe geben und die wirklichen Bedürfnisse/ Werte hinter den Positionen verstehen
- kleine Zuhörübungen, um die eigene Empathiefähigkeit zu erhöhen
- Gesprächsleitfaden für ein Konfliktgespräch
- Ein Konfliktgespräch auf der Basis der GFK führen und die Unterschiede zu den herkömmlichen Streitgesprächen erkennen
- Transfer in die eigene Praxis: Wie kann ich das Erlernte gut umsetzen?

Seminarmethoden

In den Seminaren steht Praxisorientierung im Vordergrund, d.h. es gibt in der Regel einen kleinen Theorieinput, eine Demonstration und dann das Üben anhand von persönlichen Fällen aus dem beruflichen Alltag.

- Kurzvorträge und -demonstrationen
- Rollenspiele mit Beispielen aus dem eigenen Alltag im Plenum/ in Kleingruppen
- Reflexion im Plenum/ in den Kleingruppen
- Einzelarbeit/ Partnerarbeit

Dauer

- Zwei Tage Grundlagenseminar
- Einmal Monatlich drei Stunden Supervision
- Peer-Buddies als gegenseitige Unterstützung
- Zusätzliches Coaching nach Bedarf möglich

Meetings effizient und partizipativ gestalten

Meetings können Kraft geben, wenn es einerseits eine passend-differenzierte Meetingskultur gibt und andererseits die Mitarbeiter im hohen Maße mitbestimmen können.
Das monatliche Treffen ist das Herzstück des Teams, da hier die Grundsatz- und Rahmenentscheidungen für das operative Geschäft im „Konsent“ getroffen werden. „Konsent“ heißt, dass keiner einen schwerwiegenden Einwand gegen einen Vorschlag hat, im Hinblick auf das gemeinsame Ziel. Jeder ist bereit diesen Beschluss auszuführen.
Die Quartals- und Jahresklausur dienen dem intensiven Arbeiten an mittelfristigen Themen, der strategischen Grundausrichtung und umfassenderen Grundsatz- und Rahmenentscheidungen. Auch hier wird im Konsent entschieden und bei mehr als zwölf Teilnehmern systemisch konsensiert.
Die täglichen oder wöchentlichen Meetings dienen dann der gemeinsamen Organisation und Koordination des operativen Geschäfts, d.h. hier werden die Entscheidungen der längerfristigen Meetings in das Tagesgeschäft umgesetzt.

	Jährlich	**¼ jährlich**	**Monatlich**	**Wöchentl.**	**Täglich**
Name	Jahres-Klausur	Quartals-Klausur	Kreis-Meetings	Weekly tactical Meeting	Daily Stand Up Meeting
Dauer	1-2 Tage	0,5 – 1 Tag	2-4 Stden	1-2 Stunden	15-30 Min
Wer	Angemessen Viele	Angemessen Viele	Jeweilige Arbeitsgruppe	Jeweilige Arbeitsgruppe	Jeweilige AG
Art der Entscheidungen	Grundsatzentscheidg	Grundsatzentscheidg	Grundsatzentscheidg	Operative Koordination	Operative Koordina.
Entscheidg	Konsensual	Konsent	Konsent	Keine	Keine
Mögliche Inhalte	Vision, Strategie, Jahres Pläne	Offen gebliebenes, Quartalspläne	Rahmen für das operat. Geschäft	Arbeitsplan für die Woche	Aufgaben für den Tag
Ablauf	Individuell	Einstieg Admin 2-3 Themen Abschluss	Einstieg Admin 2-3 Themen Abschluss	Rückblick Ausblick Koordination „zackig“	Rückblick Ausblick Koordina. „zackig“

Wir üben in dem Seminar die Moderation der unterschiedlichen Meeting-Formate und experimentieren mit den Entscheidungsmodellen der Konsent-Moderation und des Systemischen Konsensieren.

Zielgruppe
Führungskräfte, die ihre Meetings effizienter und partizipativer gestalten möchten

Dauer/ Organisation
- Zwei Tage Grundlagenseminar
- Einmal Monatlich drei Stunden Supervision
- Peer-Buddies als gegenseitige Unterstützung
- Zusätzliches Coaching nach Bedarf möglich

Moderation von Meetings

In vielen Fällen kann es angebracht sein, sich von einer externen Moderation begleiten zu lassen.
Für alle Meeting-Formate kann ich auch als Moderator zur Verfügung stehen und allparteilich im Sinne der Organisation Entscheidungen moderieren, die für alle Beteiligten passen.

Partizipativ und Demokratisch führen

Nach Tannenbaum & Schmidt gibt es ein Führungskontinuum zwischen autoritärer und partizipativer Führung:

Autoritärer Führungsstil → ← Kooperativer Führungsstil

Entscheidungsspielraum des Vorgesetzten / Entscheidungsspielraum der Gruppe

1	2	3	4	5	6	7
Vorgesetzter entscheidet und ordnet an	Vorgesetzter enscheidet: Er ist aber bestrebt, die Untergebenen von seinen Entscheidungen zu überzeugen, bevor er sie anordnet.	Vorgesetzter entscheidet: Er gestattet jedoch Fragen zu seinen Entscheidungen, um dadurch die Akzeptanz der Mitarbeiter zu erreichen	Vorgesetzter informiert seine Untergebenen über seine beabsichtigten Entscheidungen: Die Untergebenen haben die Möglichkeit, ihre Meinung zu äußern, bevor der Vorgesetzte die endgültige Entscheidung trifft	Die Gruppe entwickelt Vorschläge: Aus der Zahl der gemeinsam gefundenen und akzeptierten möglichen Problemlösungen entscheidet sich der Vorgesetzte für die von ihm favorisierte Lösung	Die Gruppe entscheidet, nachdem der Vorgesetzte zuvor das Problem aufgezeigt und die Grenzen des Entscheidungsspielraumes festgelegt hat	Die Gruppe entscheidet: Der Vorgesetzte fungiert als Koordinator nach innen und nach außen
"autoritär"	"patriarchalisch"	"informierend"	"beratend"	"kooperativ"	"delegativ"	"demokratisch"

In diesem Seminar/Lehrgang werden wir Wege entdecken, wie die Führungskräfte mehr demokratisch und partizipativ führen können.

Seminarinhalte

- Rollen und Funktionen partizipativer Führung
- Hindernisse/ Hemmnisse – innere Arbeit
- Konsent-Moderation/ Systemisches Konsensieren als effektive demokratische Entscheidungsformen
- Beispiele von demokratischen Betrieben und deren Erfahrungen
- Umsetzung demokratisch/partizipativer Formen in den eigenen Führungsalltag

Zielgruppe

Führungskräfte, die ihren Führungsalltag demokratischer gestalten möchten

Dauer

- Zwei Tage Grundlagenseminar
- Einmal Monatlich drei Stunden Supervision
- Peer-Buddies als gegenseitige Unterstützung
- Zusätzliches Coaching nach Bedarf möglich

Organisationsentwicklung auf Basis der Soziokratie

Die Weisheit der Mitarbeiter nutzen

Dabei gibt es zwei Varianten:
1.) Die Implementierung der Soziokratischen Struktur in ein Team/ eine Organisation
2.) Die Durchführung von einzelnen OE-Prozessen auf Basis der Soziokratie und partizipativer Entscheidungsstrukturen

Bei beiden Varianten muss die jeweils oberste Führungskraft zustimmen und bereit sein, ihre Ihre „Macht-Über“ zu teilen hin zu einer „Macht-Mit“.
Weiterhin können keine Entscheidungen ohne sie getroffen werden, aber die Mit-Arbeiter erhalten in der Soziokratie eine hohe Form der Mit-Bestimmung.

1.) Die Implementierung in eine Organisation

Vorgespräche mit dem CEO/ Vorstand
Evtl. Moderationen der Vorstandstreffen als erster Testlauf -
Entschluss die Soziokratie einzuführen,
Übergabe an Implementierungskreis.

Implementierungskreis

Entscheidet, begleitet und evaluiert die Implementierung der Soziokratie.
Mind. ein Geschäftsführer ist Mitglied (als Leiter).
Der Kreis selbst arbeitet von Beginn an soziokratisch.

Jeder weitere Schritt in der Implementierung muss vom Vorstand abgesegnet werden.

Nach Abschluss können Mitglieder als interne Trainer oder Berater für die interne Schulung verantwortlich sein.

Pilotkreis
Basisschulung, Konsent-Moderation über sechs Monate, Übergabe an gewählten Moderator, Evaluation

Fortsetzung im Pilotkreis, weitere Kreise starten
Basisschulung, Konsent-Moderation, Schulung Führungskräfte/ Modera der Kreise, Errichtung des Spitzenkreises und Evaluation.

Abschluss Implementierung,
wenn die Org. in der Lage ist, die Soziokratie selbst zu erhalten.
Übernahme der Soziokratie in die Statuten, soz. Audit, interne Experten.

2.) Die Durchführung von einzelnen OE-Projekten auf Basis der Soziokratie

Die Soziokratie und partizipative Elemente können auch sehr gut bei einzelnen OE-Projekten verwendet werden. So werden möglichst viele Mitarbeiter inkludiert und ihre Sichtweise, Weisheiten und ihr Knowhow eingebunden. Das senkt den Widerstand und erleichtert die spätere Transformation nach dem OE-Prozess.

Organisations-TÜV

Zusammenarbeit so gestalten, dass sie effizient läuft und Spaß macht

Jedes Auto muss alle zwei Jahre zum TÜV und sich generalüberholen lassen.
Auch für Organisation kann es sehr hilfreich sein, alle fünf bis zehn Jahre die Grundstrukturen und –prozesse zu überprüfen und anzupassen, so dass der Motor wieder gut läuft.
So ein Prozess kann drei bis zwölf Monate dauern und bringt die Organisation wieder auf Vordermann/ - frau ☺.

Aspekte des Organisations-TÜVs

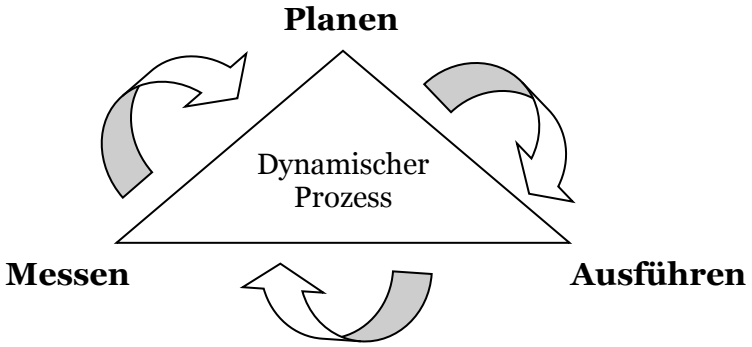
- Daseinszweck, Vision, Ausrichtung
- Strategie, um diese Vision zu verwirklichen
- Unsere Werte und wie wir sie leben: Walk the talk!
- Klare Aufgabenverteilung und Verantwortlichkeiten
- Klare Entscheidungsstrukturen und –regeln
- Klare Prozesse ohne Schnittstellenproblemen
- Wertschätzungs- und Fehlerkultur etablieren
- Klare Kommunikations- und Meetingkultur
- Kunden- und Begünstigten-Orientierung
- Unsere Stärken stärken und unsere Schwächen abschwächen

Ablauf

- Grobdiagnose und Schwerpunktsetzung
- Regelmäßige Meetings alle zwei bis vier Wochen im Umfang von drei-vier Stunden
- Kleine Projektgruppen zu den wesentlichen Aspekten
- Einbindung der Mitarbeiter in einzelne Projekte + Mitarbeiterbefragungen
- Ggf. Trainings in Gewaltfreier Kommunikation (GFK) und Experimente mit konsensualen Entscheidungsformen
- Kurzschulungen zu einzelnen Aspekten + Übertragung auf die eigene Organisationswirklichkeit

z.B. Das Modell der dynamischen Steuerung von Organisationen

Dieses Modell verdeutlicht den flexiblen Umgang mit Plänen. Der Organisations TÜV ist zuerst eine Messung der Wirklichkeit, dann werden in Teilbereichen Ziele/ Pläne erstellt, die ausgeführt werden und nach einer Zeit von drei bis sechs Monaten ausgewertet werden.
Idealerweise wird ein solcher dynamischer Prozess als gelebte Praxis integriert.



Gemeinwohlbericht und Gemeinwohl-Orientierung

Die Gemeinwohl-Ökonomie ist ein alternatives Wirtschaftsmodell, das Christian Felber zusammen mit einer Vielzahl von Unternehmern und Aktivisten entwickelt hat.
Danach soll der Hauptzweck eines Unternehmens die Förderung des Gemeinwohls sein und nicht die Mehrung des Finanzgewinnes. Basis dafür ist natürlich eine gesunde wirtschaftliche Basis und ökonomische Resilienz.
Der Gemeinwohlbericht ist eine erste Bestandsaufnahme über die Gemeinwohl-Orientierung einer Organisation und basiert auf folgender Definition des Gemeinwohls: Wie werden die Werte Menschenwürde, Solidarität, Ökologische Nachhaltigkeit, soziale Gerechtigkeit und innerbetriebliche Demokratie konkret im Kontakt mit den unterschiedlichen Berührungsgruppen gelebt?

GEMEINWOHL-MATRIX 4.0 (2012)

GEMEINWOHL ÖKONOMIE Ein Wirtschaftsmodell mit Zukunft

Wert ▸ / Berührungsgruppe ▾	Menschenwürde	Solidarität	Ökologische Nachhaltigkeit	Soziale Gerechtigkeit	Demokratische Mitbestimmung & Transparenz
A) LieferantInnen	A1: Ethisches Beschaffungsmanagement 90				
B) GeldgeberInnen	B1: Ethisches Finanzmanagement 30				
C) MitarbeiterInnen inklusive EigentümerInnen	C1: Arbeitsplatzqualität und Gleichstellung 90	C2: Gerechte Verteilung der Erwerbsarbeit 50	C3: Förderung des ökologischen Verhaltens der MitarbeiterInnen 30	C4: Gerechte Verteilung des Einkommens 60	C5: Innerbetriebliche Demokratie und Transparenz 90
D) KundInnen/ Produkte/ Dienstleistungen/ Mitunternehmen	D1: Ethisches Verkaufen 50	D2: Solidarität mit Mitunternehmen 70	D3: Ökologische Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen 90	D4: Soziale Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen 30	D5: Erhöhung der sozialen und ökologischen Branchenstandards 30
E) Gesellschaftl. Umfeld: Region, Souverän, zukünftige Generationen, Mitmenschen und Natur weltweit	E1: Sinn und gesellschaftliche Wirkung d. Produkte/ DL 90	E2: Beitrag zum Gemeinwesen 40	E3: Reduktion ökologischer Auswirkungen 70	E4: Minimierung der Gewinnausschüttung an Externe 60	E5: Gesellschaftliche Transparenz und Mitbestimmung 30
Negativ-Kriterien	Verletzung der IOL-Arbeitsnormen/Menschenrechte -200	Feindliche Übernahme -200	Massive Umweltbelastungen für Ökosysteme -200	Ungleichbezahlung von Frauen und Männern -200	Nichtoffenlegung aller Beteiligungen und Töchter -100

Nach der Erhebung des Status-Quo, einer externen Auditierung beginnt der OE-Prozess in Richtung mehr Gemeinwohl.

Weitere Ressourcen

- Christian Felber: Gemeinwohl-Ökonomie, Deuticke, 2013
- Mehrere Vorträge von Christian Felber zur GWÖ
- Beispiele von vorbildlichen GWÖ-Berichten
- Alle bisher offiziell evaluierten GWÖ-Berichte
- Alle Unterlagen für die Erstellung eines eigenen Gemeinwohlberichtes
- Presse-Echo auf die Bewegung der „Gemeinwohl-Ökonomie“

Die Beratung zur Erstellung eines Gemeinwohlberichtes wird für Unternehmen in Wien vom Ökobusinessplan sehr umfangreich gefördert.

Profil Mag. Christian Rüther, MBA

Unternehmensberater, zertifizierter GFK-Trainer (CNVC),
Coach und Mediator, Lebens- und Sozialberater
Mein Gemeinwohlbericht 2013-14

Mobil: ++43-699-11114398
Skype: ChristianRuether
Email: chrisruether@googlemail.com
Web: www.christianruether.com

Meine Vision ist eine Welt,

- in der jeder Mensch ein gutes Leben führen kann,
- in der die Wirtschaft dem Menschen dient und nicht umgekehrt,
- in der die Menschen in den Organisationen mitbestimmen können, als Erwachsene auf Augenhöhe behandelt werden und sich gerne mit ihren Talenten einbringen,
- in der die Menschen mit ihrer inneren Quelle verbunden sind.

Ich bin ein professioneller „Weltverbesserer" und möchte Menschen, Teams und Organisationen dabei unterstützen, in ihre Kraft zu kommen, damit sie ihre Talente und Gaben für eine bessere Welt einsetzen.
Wir sind alle von Werten wie Sinnhaftigkeit, Wachstum und Menschlichkeit bestimmt und diese Werte gehören gelebt. Dafür braucht es Methoden und Hilfen, die Menschen ermutigen, sich mit ihrem ganzen Wesen einzubringen und so auch dem großen Ganzen zu dienen. Die Mitarbeiter sind der größte Schatz einer Organisation und wenn diese ermutigt werden, sich mit ihrer Weisheit einbringen können, dann werden wirkliche Werte geschaffen und die Welt ein wenig „verbessert".

Meine Angebote

- Training und Ausbildungen in Wertschätzender/ Gewaltfreier Kommunikation (GFK)
- Coaching, Mediation und Supervision im Einzel- und Gruppensetting
- Konsent-Moderation und Systemisches Konsensieren: Wie kann eine Gruppe effizient zu einer Entscheidung kommen, die von allen mitgetragen wird?
- Teamentwicklungen, Visionsfindung und Werteentwicklung
- Führungskräfteausbildung: Partizipativ und empathisch führen
- System- und Kulturwandel in Richtung werteorientierte und partizipative Organisation (Soziokratie/ Wirtschaftsdemokratie/Gemeinwohl-Ökonomie)

Meine Lieblings-Methoden

- Gewaltfreie Kommunikation (GFK)
- Soziokratie + Konsent-Moderation
- Systemisches Konsensieren
- Gemeinwohl-Ökonomie

Interessen/ Hobbies

- Mein Beruf = Berufung
- Engagement in der Gemeinwohl-Ökonomie
- Fußball (aktiv und passiv – als Fan von Borussia Dortmund)
- Lesen/ Weiterbilden + Faulenzen, dolce far niente

Referenzen

- Meine bisherigen Kunden
- GFK: Referenzen Inhouse-Seminare
- GFK: Stimmen von SeminarteilnehmerInnen
- Soziokratie: Referenzen von Seminaren und Begleitungen