

Wien, Juni 2010

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich würde gerne mit Ihrer Organisation zusammenarbeiten und schicke Ihnen mein Seminarprogramm und weitere Angebote zu.

Basis meiner Arbeit als Unternehmensberater und Trainer sind die Ansätze der Gewaltfreien Kommunikation (GFK) und der Soziokratie.

Vieles lässt sich mit Worten nicht erklären, deshalb biete ich Ihnen ein kostenloses GFK-Konflikt-Coaching an sowie eine Konsent-Moderation eines Teams.

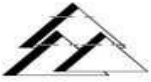
Meine Angebote und Informationen

Was ist die Gewaltfreie Kommunikation (GFK)?	2
Was ist die Soziokratie?	3
Begleitung von Einzelpersonen und Teams/ Mediation	4
....Empathisches Coaching – Selbst die Lösung in mir finden.....	4
....Mediation – Konflikte effektiv und nachhaltig lösen.....	4
....Teamentwicklung – Gemeinsam und partnerschaftlich zusammenarbeiten.....	4
....Supervision – Unsere Zusammenarbeit reflektieren und gute Weichen stellen.....	4
Seminare.....	5
....Aktives Konfliktmanagement/Wertschätzende Kommunikation.....	5
....Weitere Seminare auf der Basis der GFK & Soziokratie	6
....Konstruktiv Feedback geben und Wertschätzung ausdrücken.....	6
....Partnerschaftliche Führungskultur	6
....Empathisches Beschwerdemanagement	6
....Soziokratie – Grundlagen und Praxis.....	7
....Konsentlösungen in der Gruppe - Die soziokratische Moderationstechnik.....	8
Unternehmensberatung auf Basis der Soziokratie.....	9
Profil.....	10
Geschäfts- und Arbeitsbedingungen	11

Ich würde mich über ein Erstgespräch mit Ihnen sehr freuen, damit wir gemeinsam schauen können, ob eine Zusammenarbeit für uns sinnvoll und bereichernd ist.

Mit freundlichen Grüßen,

Mag. Christian Rüther, MBA
Unternehmensberater, Trainer, Lebens- und Sozialberater
www.gfk-training.com & www.soziokratie.org
Email: chrisruether@gmail.com
Tel-Mobil 0043-699-11114398



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 oftmals auch gelöst werden können.

Die grundlegende Haltung der GFK ist die Bereitschaft, meine und die Bedürfnisse des Gegenübers zu berücksichtigen und der Wunsch, Lösungen zu finden, die für alle Beteiligten gut passen.

Die Grundhaltung in der GFK

- Jeder Mensch möchte in seinem Anliegen verstanden werden. Ist das erreicht, steigt die Kooperationsbereitschaft und die Qualität der Beziehung.
- Auf der Bedürfnisseebene gibt es keine Konflikte, nur zu wenig Kreativität. Konflikte entstehen aufgrund von Missverständnissen und der Auseinandersetzung auf der Ebene der Positionen und vorher überlegten Lösungsstrategien.
- Jeder Mensch tut das, was er tut, aus einem Bedürfnis heraus. Es gibt immer eine „gute“ Absicht hinter jeder Tat und diese bin ich bereit, empathisch zu suchen.
- In jedem Mensch gibt es eine innere Motivation, die in der GFK Bedürfnisse oder Werte genannt werden. Ziel ist es, mit den eigenen Werten verbunden zu sein und danach zu leben.
- Gefühle sind Anzeiger für erfüllte/ nicht erfüllte Bedürfnisse/ Werte. Sie gehören zum Leben und werden alle anerkannt. Gefühle werden in der GFK als Informationsquellen gesehen und begrüßt.

Die Technik der GFK

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

Beispiele für das Vier-Schritte-Modell

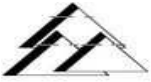
Alltagssprache	Übersetzung in GFK
„Wo bleibt der Projektbericht? Sie sind mal wieder zu spät!“	„Wir hatten die Abgabe des Projektberichts für gestern vereinbart und ich habe bisher nur ihren Zwischenbericht von letzter Woche. Ich bin besorgt und möchte gerne Klarheit haben. Könnten Sie mir sagen, wieweit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

Die drei Positionen geben eine klare Orientierung in einem Gespräch:

- Selbstklärung vor/ in einem Gespräch: Worum geht es mir?
- Selbstaussdruck: Ich rede von mir, meinen Bedürfnisse und Lösungsvorschlägen.
- Empathie: Ich bin ganz präsent für mein Gegenüber und höre zu. Ich suche die „gute“ Absicht hinter den Worten und helfe bei der Selbstklärung meines Gesprächspartners.

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



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 Kybernetik über das Steuern dynamischer Prozesse.
- 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. Einmal wird von oben ein Leiter bestimmt, dann 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

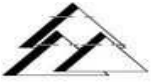
- Arbeitsabläufe effektiv zu gestalten,
- Selbstdisziplin und Motivation der Beteiligten zu fördern,
- mit Freude und Offenheit kreative Lösungen zu finden,
- schnell auf Veränderungen in der Umwelt zu reagieren,
- Führung in Gleichwertigkeit zu ermöglichen,
- Konflikte nachhaltig zu lösen.

Sie unterstützt und begünstigt:

- effektive und effiziente Meetings,
- geringen Krankenstand,
- hohe Eigenverantwortung der Mitarbeiter + Mitdenken im Sinne der Organisation
- hohes Kostenbewusstsein bei den Beteiligten,
- hohe Offenheit für Rückmeldungen,
- konstruktiver Zusammenarbeit.

* Konsent heißt nicht Konsens.

Konsent heißt nicht „Ja, ich stimme zu!“, sondern „Nein, ich habe keinen schwerwiegenden Einwand“. Ein solcher Beschluss wird in dem Kreis gemeinsam und kreativ auf der Basis von Argumenten gefunden und liegt dann innerhalb des Toleranzbereiches jedes Mitwirkenden im Hinblick auf ein gemeinsames Ziel.



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 sich selbst entdecken, 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 und kann auch empathisch auf die Interessen des jeweiligen Gegenübers eingehen.

Das Coaching kann fallbezogen stattfinden oder über einen längeren Zeitraum ein Element der Persönlichkeitsentwicklung und Psychohygiene sein.

Mediation – Konflikte effektiv und nachhaltig lösen

Die Führungskraft ist für das konstruktive Miteinander im eigenen Team verantwortlich und kann diese Verantwortung auch an einen Mediator delegieren.

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 stationäre 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.

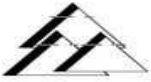
Teams entwickeln sich, wenn alle Teammitglieder die Möglichkeit haben, ihre Rückmeldungen offen zu geben und alle Sichtweisen bei der Entscheidungsfindung berücksichtigt werden.

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 oder 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 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 die Zusammenarbeit im Team entscheidend verbessern kann.



Aktives Konfliktmanagement/Wertschätzende Kommunikation

Ein Einführungskurs in die Gewaltfreie Kommunikation (GFK) nach Marshall Rosenberg

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 (**Selbstaussdruck**)
- 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

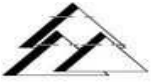
Dauer

2-3 Tage

Nach Bedarf: 2 halbtägige Follow-Ups im Abstand von 4 Wochen zur Vertiefung, Nachbearbeitung und Reflexion konkreter Vorhaben der TeilnehmerInnen und ihrer Umsetzung

Trainer

Christian Rüther



Weitere Seminare auf der Basis der GFK & Soziokratie

Konstruktiv Feedback geben und Wertschätzung ausdrücken

Das Vier-Schritte-Modell der GFK ist eine ausgezeichnete Hilfe für konstruktives Feedback. Zuerst werden die konkreten Fakten beschrieben, dann die persönliche Befindlichkeit des Feedbackgebers und die zugrundeliegenden Bedürfnisse und am Ende folgt der konkrete Verbesserungsvorschlag, wie es anders gewünscht wird. Wertschätzung kann auf eine ähnliche Art und Weise ausgedrückt werden und das möglichst oft und konkret. Jeder Mensch möchte sehen, inwieweit seine Arbeit zum großen Ganzen beiträgt. Weitere Themen für das Seminar sind:

- Ein guten Rahmen für ein Feedbackgespräch finden
- Unterscheidung Feedback, Kritik und Wertschätzung
- Was hindert mich am Feedback? Innere Widerstände aufarbeiten

Daneben wird es einen Austausch geben, wie eine Kultur der Wertschätzung und Fehlertoleranz in meinem Arbeitsbereich eingeführt werden kann.

Partnerschaftliche Führungskultur

Der Ansatz der GFK zielt darauf, dass die Bedürfnisse von allen Beteiligten berücksichtigt werden. Diese Vorstellung fordert und fördert eine partnerschaftliche Führungskultur. Anhand des Modells werden wir konkrete Führungssituationen in Rollenspielen bearbeiten und immer wieder Selbstklärungen/ Reflexionen zur eigenen Führungsrolle durchführen:

- Was gehört zu meiner Rolle als Führungskraft, welche Bedürfnisse habe ich da und mit welchen Bedürfnissen (Erwartungen) meiner Stakeholder werde ich konfrontiert?
- Wie kann eine partnerschaftliche Beziehung ausschauen, ohne meine Rolle als Führungskraft aufzugeben? Welche Widerstände habe ich da innerlich und welche guten Gründe stecken dahinter?
- Wie kann ich meine Mitarbeiter mehr in Entscheidungsprozesse einbeziehen, Aufgaben delegieren und ihre Selbstverantwortung fördern?

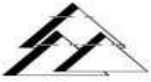
Der Ansatz der Soziokratie ermöglicht eine neue Führungskultur. Alle Grundsatz- und Rahmenentscheidungen werden vom Team gemeinsam im Konsent getroffen. Nicht mehr die Führungskraft entscheidet allein, wie entschieden wird, sondern das gemeinsame Team. Damit werden wir auch in dem Seminar experimentieren.

Empathisches Beschwerdemanagement

Wenn Kunden sich bei dem Unternehmen beschweren, dann brauchen Sie meistens erstmal Empathie, möchten in ihren Gefühlen und Bedürfnissen verstanden werden, möchten ihren Ärger loswerden und ausdrücken, auch wenn dieser womöglich unangemessen erscheint. Mit Hilfe der GFK kann der Kundenansprechpartner innerlich ruhig bleiben und die Sichtweise des Reklamierenden verstehen ohne die Angriffe persönlich zu nehmen. Daneben kann er dann auf der Lösungsebene Vorschläge unterbreiten, die allen Beteiligten passen.

Des Weiteren werden wir in dem Seminar durch kollegialen Austausch weitere Fragen aus der Praxis klären und konkrete Hilfen für den Alltag finden:

- Optimale Strukturen und Prozesse beim Beschwerdemanagement
 - Dilemma auflösen zwischen den Bedürfnissen des Kunden, des Betriebes, des eigenen Vorgesetzten und mir selbst
 - konkrete Gesprächstechniken, um den Kunden besser zu verstehen und zu beruhigen.
- Dieses Seminar eignet sich für alle Call-Center Mitarbeiter und Kundenverantwortliche.



Soziokratie – Grundlagen und Praxis

In diesem Seminar erhalten die Teilnehmer einen Einblick in die Grundprinzipien und Techniken der Soziokratie. Es handelt sich um ein Grundlagenseminar, in dem die eigene Organisation mit einer soziokratischen Brille betrachtet wird.

Daneben erfahren die Teilnehmer wie die soziokratische Gesprächsführung/ Moderation funktioniert und erleben Konsentsentscheidungen praktisch.

Dieses Seminar ist umfassender als das Seminar „Konsentlösungen in der Gruppe“, das ich auf der nächsten Seite anbieten.

Es werden alle wesentlichen Grundlagen erläutert und praktisch geübt, während im nachfolgenden Seminar der Schwerpunkt auf der Moderation liegt.

Seminarinhalte

- Was ist die Soziokratie? (Grundlagen und Konzepte)
- Die vier Prinzipien der Soziokratie:
 1. Der Konsent regiert die Beschlussfassung
 2. Die Organisation wird in Kreisen und Kreisprozessen aufgebaut
 3. Es gibt eine doppelte Verknüpfung von Kreisen
 4. Die Wahl von Personen und Funktionen findet in offener Aussprache statt
- Vision – Mission – Angebote: Die Ausrichtung eines Kreises
Vision: das Idealbild der Gesellschaft, wie es von der Organisation gewünscht wird
Mission: der Beitrag, den die Organisation zu dieser Vision bringen möchte
Angebote: die konkreten Produkte/ Dienstleistungen als Konkretisierung der Mission
Anwendung und Übertragung auf die eigene Organisation
- Die Kreisstruktur auf die eigene Organisation anwenden
- Die soziokratische Gesprächsführung/ Moderation: Ablaufschema + Rollenspiele
- Die Implementierung der Soziokratie

Seminarmethoden

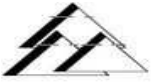
- Kurzvorträge und -demonstrationen
- Einzelarbeit/ Partnerarbeit
- Austausch, Reflexion im Plenum/ in den Kleingruppen
- Rollenspiele mit Beispielen aus dem eigenen Alltag im Plenum/ in Kleingruppen

Zielgruppe

- Führungskräfte
- Mitarbeiter, die schon mit der Soziokratie arbeiten
- Interne OE-Berater

Dauer

2 Tage



Konsentlösungen in der Gruppe - Die soziokratische Moderationstechnik

In diesem Seminar erhalten die Teilnehmer einen Einblick sowie das Rüstzeug, um Teams zu Konsententscheidungen zu führen.

Konsent heißt, dass keiner der Mitglieder einen schwerwiegenden Einwand gegen eine gemeinsam erarbeitete Lösung hat. Alle können hinter dieser Entscheidung stehen, sie mittragen und in ihrem Arbeitsfeld umsetzen. Die Sichtweisen aller Beteiligten werden integriert und so die Weisheit der Gruppe genutzt.

Die Teilnehmer des Seminars lernen die Haltung und Technik der soziokratischen Gesprächsführung kennen und üben praktisch anhand von Rollenspielen sowie persönlichen Beispielen aus dem eigenen Berufsalltag.

Seminarinhalte

- Die vier Grundprinzipien der Soziokratie - Kurzeinführung
- Definition von „Konsent“ im Unterschied zum „Konsens“ und anderen Formen von Konsentlösungen
- Ablauf einer soziokratischen Sitzung in drei Phasen
- Moderation von Kreissitzungen unter Supervision
- Umgang mit Einwänden und das Herausfinden der „guten“ Absicht
- Empathie und aktives Zuhören als zwei Formen des Umgangs mit schwierigen Situationen
- Funktion und Aufgabe des Gesprächsleiters/ Protokollführers
- Die soziokratische Wahl des Gesprächsleiters/ Protokollführers
- Soziokratische Hilfsmittel: Agenda, Protokoll, Logbuch
- Vision, Mission, Ziele – die gemeinsame Ausrichtung einer Gruppe
- Was tun, wenn es zu keinem Ergebnis kommt?

Seminarmethoden

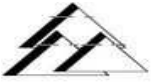
- Kurzvorträge und -demonstrationen
- Einzelarbeit/ Partnerarbeit
- Austausch, Reflexion im Plenum/ in den Kleingruppen
- Rollenspiele mit Beispielen aus dem eigenen Alltag im Plenum/ in Kleingruppen

Zielgruppe

- Führungskräfte
- Gesprächsleiter
- Mitarbeiter, die schon mit der Soziokratie arbeiten
- Interne Trainer und OE-Berater

Dauer

2 Tage, nach Bedarf halb- oder ganztägige Follow-Ups zur Vertiefung, Nachbearbeitung und Reflexion konkreter Moderationserfahrungen der Teilnehmer



Unternehmensberatung auf Basis der Soziokratie

Das Basisangebot von mir ist die Implementierung der Soziokratie im eigenen Team oder in der eigenen Organisation. Den Prozess habe ich auf der nächsten Seite zusammengestellt.

Die Soziokratie kann nur von oben her verordnet werden, d.h. die Führungskraft eines Teams oder einer Organisation entscheidet sich, dieses Experiment zu wagen.

Vorgespräche mit dem CEO/ Vorstand

Evtl. Moderationen der Vorstandstreffen als erster Testlauf -
Entschluss die Soziokratie einzuführen

Implementierungskreis:

Entscheidet wie die Soziokratie eingeführt werden kann in der Organisation. Mind. ein Geschäftsführer Mitglied (als Leiter), arbeitet von Beginn an soziokratisch, löst sich auf, wenn der Prozess der Implementierung abgeschlossen ist. Begleitung und Evaluierung des Pilotkreises, ebs. das Ausrollen auf die gesamte Organisation. Nach Abschluss können Mitglieder als interne Trainer oder Berater für die interne Schulung verantwortlich sein.

Pilotkreis

Basisschulung, doppelte Verknüpfung und Evaluation der Zusammenarbeit nach einem festgelegten Zeitraum

Ausrollen auf die gesamte Organisation

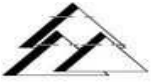
Basisschulung (für Kreise und Funktionsträger), doppelte Verknüpfung der Kreise, Errichtung des Spitzenkreises und Evaluation.

Abschluss Implementierung,

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

Basisschulung für den Pilotkreis und alle weiteren Kreise

- 1.) Grundlagen der Soziokratie: Die vier Grundprinzipien, Instrumente
- 2.) Das Formulieren der gemeinsamen Ausrichtung des Kreises: das gemeinsame Ziel des Kreises, Leitbild und Jahresziele
- 3.) Klare Unterscheidung zwischen Grundsatz- und Rahmenentscheidungen sowie Ausführungsentscheidungen (Tagesgeschäft), Erstellen einer gemeinsamen Liste, was typischen Grundsatz- und Rahmenentscheidungen des Kreises sind
- 4.) Entwerfen des 9-Schritte-Planes für die Angebote des Kreises
- 5.) Übertragung des Kreisprozesses auf die Grundsatz- und Rahmenentscheidungen sowie den 9-Schritte Plan
- 6.) Das Zuteilen der Aufgaben im Kreis mit Hilfe der soziokratischen Wahl



Profil Mag. Christian Rüther, MBA

Unternehmensberater,
GFK-Trainer (CNVC), Coach und Mediator,
Lebens- und Sozialberater,
Soziokratischer Berater im Zertifizierungsprozess,

„Ich möchte zum sozialen und nachhaltigen Wandel in Wirtschaft und Politik beitragen. Ich möchte helfen, Organisationen so zu gestalten, dass Bedürfnisse aller Beteiligten berücksichtigt werden und jeder seine Potentiale optimal entfalten kann.“

Arbeitsgebiete

- Unternehmensberatung
- Trainings und Moderationen in Soziokratie
- Trainings für Führungskräfte und Mitarbeiter zur Persönlichkeitsentwicklung und Steigerung der sozialen Kompetenz auf der Basis der „Gewaltfreien Kommunikation“ nach Marshall Rosenberg
- Coaching von Einzelpersonen und Teams, Teamentwicklung
- Mediation und Supervision

Themenschwerpunkte

- Wertschätzende, klare Kommunikation
- Konfliktmanagement, Beschwerdemanagement
- Emotionsmanagement
- Moderation, Meetings effizient und lösungsorientiert gestalten
- Wertschätzende und partizipative Führung
- Persönlichkeitsentwicklung

Stationen

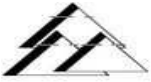
- Unternehmensberater (seit 2010)
- MBA (2009)
- Ausbildung zum soziokratischen Berater seit 2007
- Lebens- und Sozialberater seit 2009
- Selbstständige Tätigkeit als zertifizierter GFK-Trainer seit 2004
- Mediationsausbildung im Lebensgarten Steyerberg (auf der Basis der GFK)
- Ausbildung zum Freizeitpädagogen bei Freiraum/ IFP Wien
- Trainerausbildung an der Universität Wien
- Studium Lehramt Gymnasium/ AHS: HU Berlin/ Uni Wien
- Banklehre Deutsche Bank Dortmund

Interessen/ Hobbies:

- mein Beruf = Berufung
- meine Freundin und ihr Sohn
- Fußball (aktiv und passiv – als Fan von Borussia Dortmund)
- Lesen/ Weiterbilden
- Faulenzen, dolce fa niente

Referenzen

- GFK – www.gfk-training.com/referenzen.htm
- Soziokratie: www.soziokratie.org/referenzen.htm



Geschäfts- und Arbeitsbedingungen

Geheimhaltung:

Ich verpflichte mich, alle mit der Durchführung des Auftrages bekannt werdenden Vorgänge vertraulich zu behandeln und nicht an Dritte weiterzugeben. Diese Verpflichtung zur Vertraulichkeit erstreckt sich auf alle im Rahmen des Projektes Tätigen

Honorar (2010):

Meine Honorarsätze sind Richtungswerte. Mir ist ein fairer Ausgleich im Geben und Nehmen wichtig und ich möchte gerne auch auf die finanzielle Möglichkeiten meines Auftraggebers Rücksicht nehmen.

Profitunternehmen: 1.500 Euro pro Tag, exkl. Ust, Reise- und Aufenthaltskosten

Nonprofitorganisationen: 1.200 Euro pro Tag, exkl. Ust, Reise- und Aufenthaltskosten

Reise- und Aufenthaltskosten:

An Reise- und Aufenthaltskosten verrechne ich ab Wohnort des Beraters/ Trainers

- die Reisekosten mit Taxi, Bahn 2. Klasse, Flug Economy Class oder Mietwagen laut Beleg
- die Aufenthalts- und Nächtigungskosten laut Beleg
- Bei Seminaren außerhalb von Wien oder bei Nächtigung in Seminarhotels wünsche ich eine Anreise schon am Vortag, wenn das Seminar am Morgen beginnt.

Zahlungsweise:

Ich bitte um Zahlung innerhalb von vier Wochen nach Rechnungslegung.

Ausfallhaftung/ Kosten bei Stornierungen:

Ich bitte um Verständnis, dass ich eine Ausfallhaftung in Rechnung stelle. Aufgrund langfristiger Planungen ist es kaum möglich, für die ausgefallene Zeit Ersatztermine zu bekommen.

Für die Stornierung von bereits terminisierten Aufträgen gelten folgenden Bedingungen:

- Storno zwischen 6 Wochen und 3 Wochen vor dem vereinbarten Arbeitsbeginn: Stornosatz 50% der Auftragssumme
- Storno zwischen 3 Wochen bis zum vereinbarten Arbeitsbeginn: Stornosatz 75% der Auftragssumme

Urheberrecht:

Alle von mir im Rahmen von Trainings- oder Beratungsprozessen eingebrachten oder verwendeten Unterlagen sind urheberrechtlich geschützt.

Den Kunden steht die völlig freie Nutzung und Adaptieren dieser Unterlagen innerhalb der eigenen Organisation zu.

Eine darüber hinausgehende Verwendung, Weitergabe an Dritte oder Veröffentlichung (mit oder ohne Nennung der Quelle) ist nur mit meiner ausdrücklichen schriftlichen Zustimmung möglich.

Abweichende Vereinbarungen:

Abweichende Vereinbarungen sind möglich, allerdings nur in schriftlicher Form (z.B. Bestätigung per Email).