



Tasteday Soziokratie

Die Soziokratie ist ein Organisationsmodell, das Ende der 1960er Jahren in Holland von Gerard Enderburg entwickelt wurde und sich dort und im US-amerikanischen Raum verbreitet hat.

Kernpunkt der Soziokratie ist die Entscheidungsfindung in Kreisen und im Konsent. Der linearen Struktur wird eine Kreisstruktur hinzugefügt, in der die Führungskraft und jeweiligen Mitarbeiter gleichwertig die Grundsatz- und Rahmenentscheidungen treffen. Am Ende sagt jeder: „Ich habe keinen schwerwiegenden Einwand gegen den Vorschlag und werde ihn ausführen.“ So entstehen Entscheidungen, die von allen getragen werden. Die Mitarbeiter identifizieren sich mit ihrem Team/Unternehmen, sind motivierter und können so ihr Leistungspotenzial besser ausschöpfen.

Daneben basiert die Soziokratie auf dem Modell der dynamischen Steuerung. Es geht um machbare Entscheidungen, die dann durch Rückmeldungen aus der Realität angepasst werden können. So werden Entscheidungen schnell getroffen und flexibles Change-Management wird zum Unternehmensalltag.

Datum:

Mittwoch, 08. September 2010, 9-17 Uhr

Mittwoch, 26. Jänner 2011, 9-17 Uhr

Mittwoch, 29. Juni 2011, 9-17 Uhr

Mittwoch, 02. November 2011, 9-17 Uhr

Trainer:

Christian Rüther

Zielgruppe:

Führungskräfte, Personalentwickler, interne Berater, die

- Interesse an partizipativen Führungsmodellen haben und dafür bewährte praktische Instrumente kennen lernen möchten,
- Gruppen und Organisationen begleiten und zu mehr Selbstorganisation, Effizienz und Kreativität beitragen möchten.

Inhalte + Methoden:

Wir werden die Grundmodelle der Soziokratie praktisch am eigenen Unternehmensbeispiel kennen lernen. Dazu gehören folgende Themen:

- Vision - Mission - Angebote = die gemeinsame Existenzgrundlage des Kreises
- Aufbau einer Kreisstruktur in der Organisation
- Die Soziokratische Moderation
- Implementierung der Soziokratie

Ort: www.seminarzentrumhofgarten.at, Halbgasse 27/2, 1070 Wien, Österreich

Investition: 120 Euro inkl. Ust.

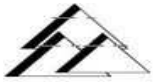
Anfragen bitte an:

Christian Rüther,

Mobil: ++43-699-11114398

Email: chrisruether@gmail.com

Elektronische Anmeldung: www.soziokratie.org/anmeldeformular-web.htm



Tasteday Gewaltfreie Kommunikation (GFK)

Die Gewaltfreie Kommunikation (GFK) wurde von Marshall Rosenberg in den 1960er Jahren begründet und hat in den letzten zehn Jahren eine enorme Verbreitung im deutschsprachigen Raum gefunden.

Die GFK hilft den einzelnen Führungskräften und Mitarbeitern gemeinsam zu Lösungen zu kommen, die für alle passen. Die GFK dient der Beziehungsarbeit, dass eine Vertrauensbasis geschaffen wird, in der eine partnerschaftlich orientierte Zusammenarbeit möglich wird. Der kontinuierliche Einsatz der GFK fördert eine wertschätzende und partnerschaftliche Unternehmenskultur, in der die Mitarbeiter gerne zusammenarbeiten und Konflikte offen angesprochen werden.

Die GFK hat sich sehr bewährt bei der inneren Klärung, im Coaching, im Konfliktmanagement, in der Mediation und in der konkreten Durchführung von unterschiedlichen Gesprächen zwischen Führungskräften und Mitarbeitern. Sie ist ein Universalschlüssel im zwischenmenschlichen Miteinander.

Allerdings muss die GFK umfassend geübt werden. Es braucht Zeit und Geduld, fortwährendes Üben bis diese Haltung und Technik in Fleisch und Blut übergegangen sind. Das ist vielleicht der Nachteil dieses Ansatzes, der sich nicht in einem dreistündigen Seminarblock in seiner Tiefe vermitteln lässt.

Datum:

Donnerstag, 09. September 2010, 9-17 Uhr

Dienstag, 25. Jänner 2011, 9-17 Uhr

Dienstag, 28. Juni 2011, 9-17 Uhr

Donnerstag, 03. November 2011, 9-17 Uhr

Trainer:

Christian Rüther

Zielgruppe:

Führungskräfte, Personalentwickler, die

- einen wertschätzenden Umgang am Arbeitsplatz fördern möchten und
- bereit sind, an sich selbst zu arbeiten und eine nachhaltige Lösung anstreben.

Inhalte:

Wir werden das Grundmodell der GFK an praktischen Beispielen aus dem privaten oder beruflichen Alltag demonstrieren und üben. Dazu gehören:

- die Grundhaltung und Methoden der GFK im Überblick
- Das Vier-Schritte-Modell und konkrete Anwendungen
- Demonstration und eigenes Üben von Konfliktgesprächen
- Gemeinsames Nachdenken, inwieweit die GFK in den Unternehmensalltag passt.

Ort: www.seminarzentrumhofgarten.at, Halbgasse 27/2, 1070 Wien, Österreich

Investition: 120 Euro inkl. Ust.

Anfragen bitte an:

Christian Rüther,

Mobil: ++43-699-11114398

Email: chrisruether@gmail.com

Elektronische Anmeldung: <http://www.gfk-training.com/anmeldeformular-web.htm>



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

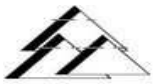
- Arbeitsabläufe effektiv zu gestalten
- Selbstdisziplin und Motivation der Beteiligten zu fördern
- mit Freude und Offenheit kreative Lösungen zu finden
- schnell auf Veränderungen in der Umwelt zu reagieren
- Führung in Gleichwertigkeit zu ermöglichen
- Konflikte nachhaltig zu lösen.

Sie unterstützt und begünstigt:

- effektive und effiziente Meetings
- geringen Krankenstand
- hohe Eigenverantwortung der Mitarbeiter und Mitdenken im Sinne der Organisation – Förderung eines Unternehmergeistes bei den Mitarbeitern
- 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.



Was ist die Gewaltfreie Kommunikation (GFK)?

Die Gewaltfreie Kommunikation (GFK) nach Marshall Rosenberg ist eine Philosophie und Technik, mit der alle 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, Konsenslösungen 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 meistens entweder aufgrund von Missverständnissen und aufgrund starrer 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 zu suchen = Empathie.
- In jedem Mensch gibt es eine innere Kraft, die wir in der GFK Bedürfnisse oder Werte nennen. 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

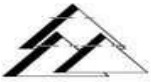
Alltagssprache	Übersetzung in GFK
„Wo bleibt der Projektbericht? Sie sind mal wieder zu spät!“	„Wir hatten die Abgabe des Projektberichts für gestern vereinbart und ich habe bisher nur ihren Zwischenbericht von letzter Woche. Ich bin besorgt und möchte gerne Klarheit haben. Könnten Sie mir sagen, wie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



Mag. Christian Rütter, 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 Potenziale
optimal entfalten kann.“*

Arbeitsgebiete

- 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

Stationen

- Unternehmensberater und MBA (2009/10)
- 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)
- Studium Lehramt Gymnasium/AHS: HU Berlin/Uni Wien
- Banklehre Deutsche Bank Dortmund

Weiterbildungen

- Systemischer Ansatz in Coaching und Beratung
- Struktur- und Familienaufstellungen
- Inneres Team nach Schulz von Thun/Voice-Dialogue (Hal und Sidra Stone)
- Gestaltansatz, Personenzentrierter Ansatz nach Carl Rogers

Persona

- 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