

Trude Kalcher / N.N., CEO einer großen deutschen Organisation

Führung, OE und Ressourcenorientierte Selbst-Entwicklung.

Was sich in einer Organisation bewegen kann, wenn Führungskräfte das Thema Entwicklung ernst nehmen und lustvoll und selbstwirksam angehen. Ein Praxisfall.

Inhaltsübersicht:

Führung und Persönlichkeitsentwicklung
Ressourcenorientierte Selbst-Entwicklung – ein Lehrgang
Praxisfall eines CEO einer großen deutschen Organisation im NGO Bereich
Lehrgang 2017 >> [weitere Informationen](#)

Führung und Persönlichkeitsentwicklung

Wenn Sie mit Menschen arbeiten, sind Sie selbst das wichtigste Arbeitsinstrument. Und es ist sehr sinnvoll, dieses Arbeitsinstrument zu pflegen, zu hegen und weiter zu entwickeln. Geeignet dafür sind Selbstreflexion, persönliche Auseinandersetzung und das Vertiefen und das Augenmerk konsequent auf Wertschätzung und **Ressourcenorientierung** zu richten. Dabei geht es darum, dass gerade Führungskräfte ihre eigenen Fähigkeiten und Ressourcen noch besser schätzen können. Vor allem aber durch die wertschätzende Anerkennung der „schwierigeren“ oder „**Schatten**“-**Anteile** die **Selbstakzeptanz** zu vergrößern und dadurch noch unterstützender und hilfreicher als bisher die Führungsaufgaben wahrnehmen zu können.

Ressourcenorientierte Selbst-Entwicklung – ein Lehrgang

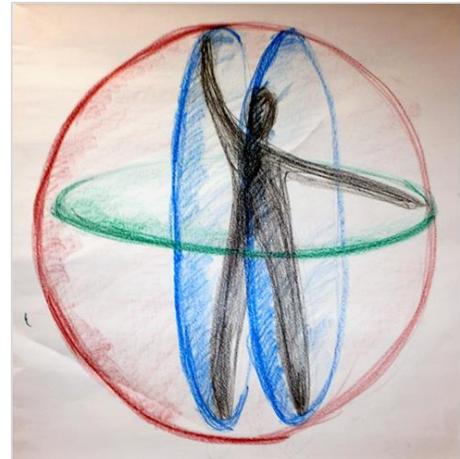
Diese erfahrungs- und anwendungsorientierte Weiterbildung verknüpft drei Kompetenzfelder zu einem ganzheitlichen Lernprozess:

- **Selbsterfahrung und Selbstkenntnis:** Durch die zahlreichen Übungen, durch Coachings und durch die intensive Zusammenarbeit in der Lerngruppe lernen Sie sich selbst noch besser kennen und schätzen und erhöhen somit Ihre Selbstkompetenz und Ihre Selbst-Sicherheit beruflich wie privat. Dies ermöglicht es, andere in ihrer Selbst-Entwicklung zu fördern.
- **Methodenkompetenz:** Nach dem Motto „Mache mit deinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nichts, was du nicht an dir selbst ausprobiert hast“ lernen Sie viele verschiedene Modelle, Methoden und Vorgehensweisen für die Begleitung und wertschätzende Unterstützung von Menschen kennen, die Sie konkret anwenden können.

- **Konkrete Umsetzung:** Wir arbeiten mit Ihren Praxisbeispielen und Anliegen und verwenden in jedem Workshop viel Zeit auf die individuelle Umsetzung des Gelernten in die Praxis und Ihre Arbeitssituation.

Das ganzheitlich-evolutionäre Konzept

Die Modelle und Methoden der drei Lernwege beruhen auf einem ganzheitlichen, evolutionären Menschenbild. Erkenntnisse aus Psychologie, Philosophie, Hirnforschung, Soziologie, Systemtheorie, Meditation und verschiedenen spirituellen Richtungen sowie künstlerisch-kreative Übungen und Körperarbeit vertiefen das systemisch-evolutionäre Denken und die eigene Erfahrung.



Die speziellen Zielsetzungen

Vertiefte Kenntnisse über Menschenbilder, Entwicklung, Führung, Biographie, innere Prozesse, Kommunikationsgestaltung und **systemischen Kontext**.

Selbstkenntnis der eigenen Fähigkeiten, Ressourcen, Lebensthemen und **Potentiale**.

Methodenkompetenz um für unterschiedliche Menschen und Situationen passend und **methodisch vielfältig intervenieren** zu können.

Handlungskompetenz um die Modelle, Methoden und Instrumente maßzuschneidern und durch vielfältiges Üben sicherer und spielerischer zu werden.

Die Hauptthemen

Inhalte und Methoden der Weiterbildung orientieren sich an einem ganzheitlichen Bild des Menschen. Sie greifen dabei auf Grundideen von Ken Wilber, von Milton Erickson, der Anthroposophie und weiterer Pioniere der Ressourcenorientierung zurück. Sie integrieren Inhalte aus Systemtheorie, Hypnotherapie, der Entwicklungspsychologie, des Konfliktmanagements, der Kommunikationstheorie und aus verschiedenen intuitiven bzw. sozial-künstlerischen Verfahren (Aufstellungsarbeit, Malarbeit, ...). Menschen werden dabei als sich entwickelnde Wesen im Zusammenwirken von Geist, Seele und Körper verstanden, die sich zunehmend im Dialog mit ihrer Umgebung selbst bestimmen und ihre Ressourcen und Fähigkeiten entfalten können.

Besonderen Einfluss auf die inhaltliche Gestaltung der Weiterbildung haben die Entwicklungs-, Kommunikations- und Beratungsmodelle von Bernard Lievegoed, Friedrich Glasl, Gunther Schmidt, Stephen Gilligan, Matthias Varga von Kibéd/Insa Sparrer, Marshall Rosenberg, C. Otto Scharmer und Susanne Cook-Greuter.

Praxisfall eines CEO einer großen deutschen Organisation im NGO Bereich

Ein Jahr noch RoSE

(Ressourcenorientierte Selbst-Entwicklung, Lehrgang von Trigon)

- Schon im Jahr der Fortbildung gab es unter den Führungskräften mit denen ich direkt zusammenarbeite immer wieder die Frage: "Was bringt er den diesmal an neuen Ideen mit aus seiner Fortbildung". Das habe ich zwar erst ganz zum Schluss gehört, aber es ist doch ein schönes erstes Zeichen, wie **motivierend** unsere **gemeinsame Arbeit** in der Fortbildung gewirkt hat.
- Dann haben wir Anfang 2015 auf der Führungsebene der Organisation ein **neues System** des eher **lernenden Feed-Backs** im Kontext der klassischen "Personalgespräche" entwickelt. So war es dann möglich, dass mir mehrere Führungskräfte gesagt haben, dass sich die Zusammenarbeit seit meiner Fortbildung Rose noch einmal deutlich entwickelt und verbessert hat. Ich sei in vielen Dingen **klarer und gleichzeitig** in der persönlichen Zusammenarbeit **offener** und **wertschätzender** geworden. Selbst meine Körpersprache in gemeinsamen Sitzungen habe sich verändert.
- Auch von meinem Präsidenten, der angesichts des Zeitaufwandes am Anfang eher etwas skeptisch gegenüber der Fortbildung war, kam dann Mitte 2015 das Feed-Back, dass er mich ihn vielen Dingen klarer und **gestaltender** erlebt. Er fragte dann, ob ich diese Fortbildung nicht mal dem Kollegen xy empfehlen könne....
- Dann haben wir Anfang 2015 begonnen, meine Planung aus der Rose Einheit zum **U-Prozess** tatsächlich ins Tun zu bringen: Wir haben begonnen unsere **Online gestützte politische Kampagnenarbeit** in mehreren Klausuren vollkommen neu zu denken, nachdem wir dort in den letzten Jahren nicht erfolgreich waren. Herausgekommen ist dabei ein **strategischer Entwicklungsprozess**, den wir in für die Organisation neuen Settings in einer Mischung von Haupt- und Ehrenamt und Bundesverband plus Landesverbände gestalten. Für unsere Zentrale ist dabei zum Jahresanfang 2016 schon eine **neue Struktur** entstanden, die diese politische Kampagnenarbeit nun für die Organisation in **vollkommen neuen Aufgabenspektren** mit entwickeln und umsetzen wird. Nebenbei war dies der **größte Umstrukturierungsprozess**, den wir in unserer Geschäftsstelle in den letzten Jahren gestaltet haben!



Und das "einfach mal so" aus einer Fortbildung und 2 Tagen U-Prozess heraus. Ich bin glücklich und begeistert, wie Entwicklung gestaltet werden kann, wenn man sich selbst ernst nimmt und entwickeln möchte.

Lehrgang 2017 >> weitere Informationen