

Herzlich Willkommen zum Vortrag

INVERS – eine umgekehrte Perspektive auf die Entwicklung der Organisation

Jochen Keller

CONTRACT
Reifenhäuser & Karnath KG

Erbprinzenstr. 4 – 12
D-76133 Karlsruhe

Fon: +49 (0)7 21 - 92 06 7- 0
Fax: +49 (0)7 21 - 92 06 7- 11
Email: karlsruhe@contract-kg.de

Alteburger Straße 189
D-50968 Köln

Fon: +49 (0)221 - 968 194 – 0
Fax: +49 (0)221 - 968 194 – 11
Email: koeln@contract-kg.de

www.contract-kg.de



Kurzvorstellung
Contract / Jochen Keller

Darstellung *INVERS*

Diskussion zur
Anwendbarkeit

COMPANY PROFILE

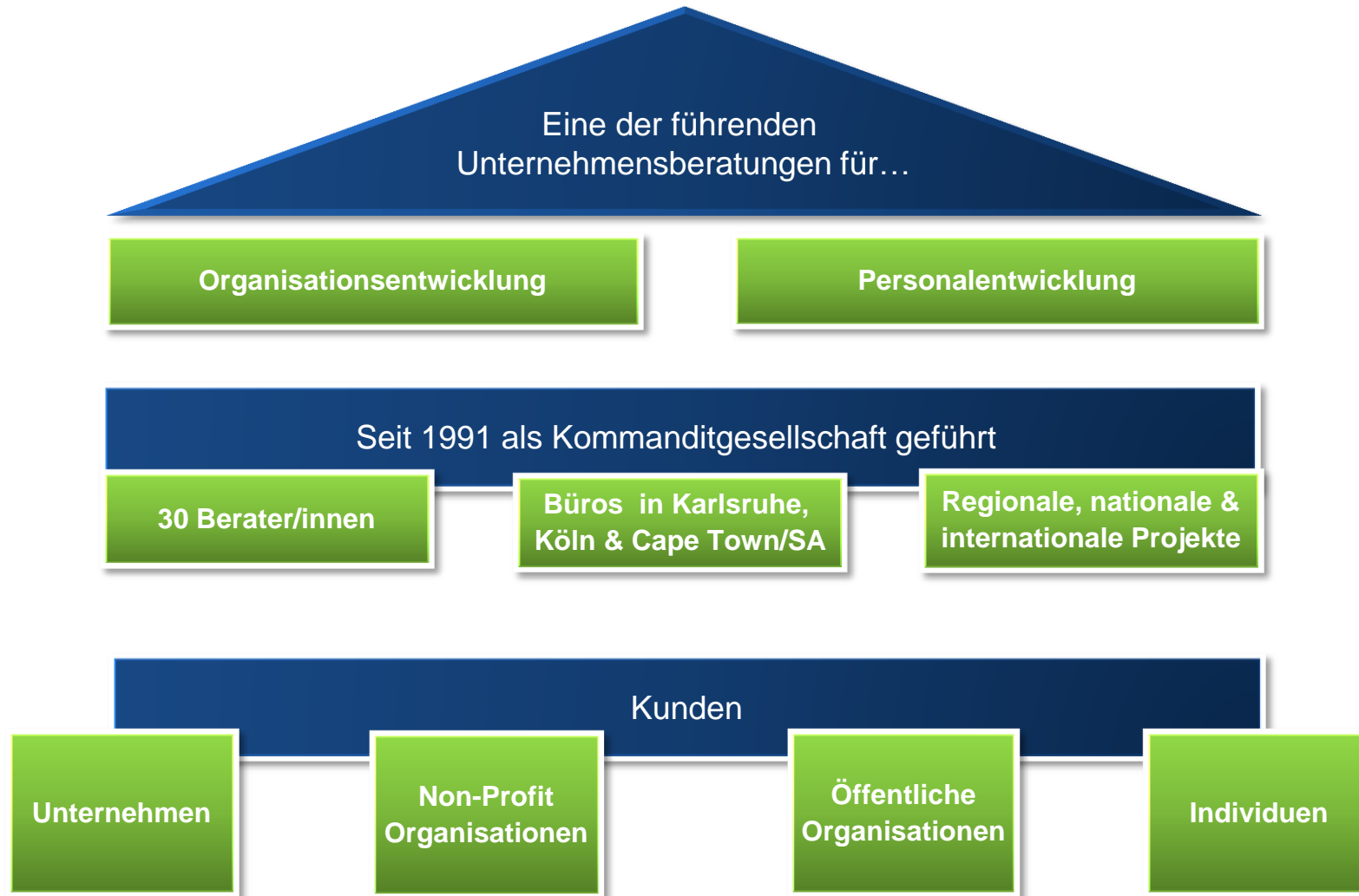
CONTRACT KG

CONTRACT



CONTRACT KG

Auf einen Blick



CONTRACT



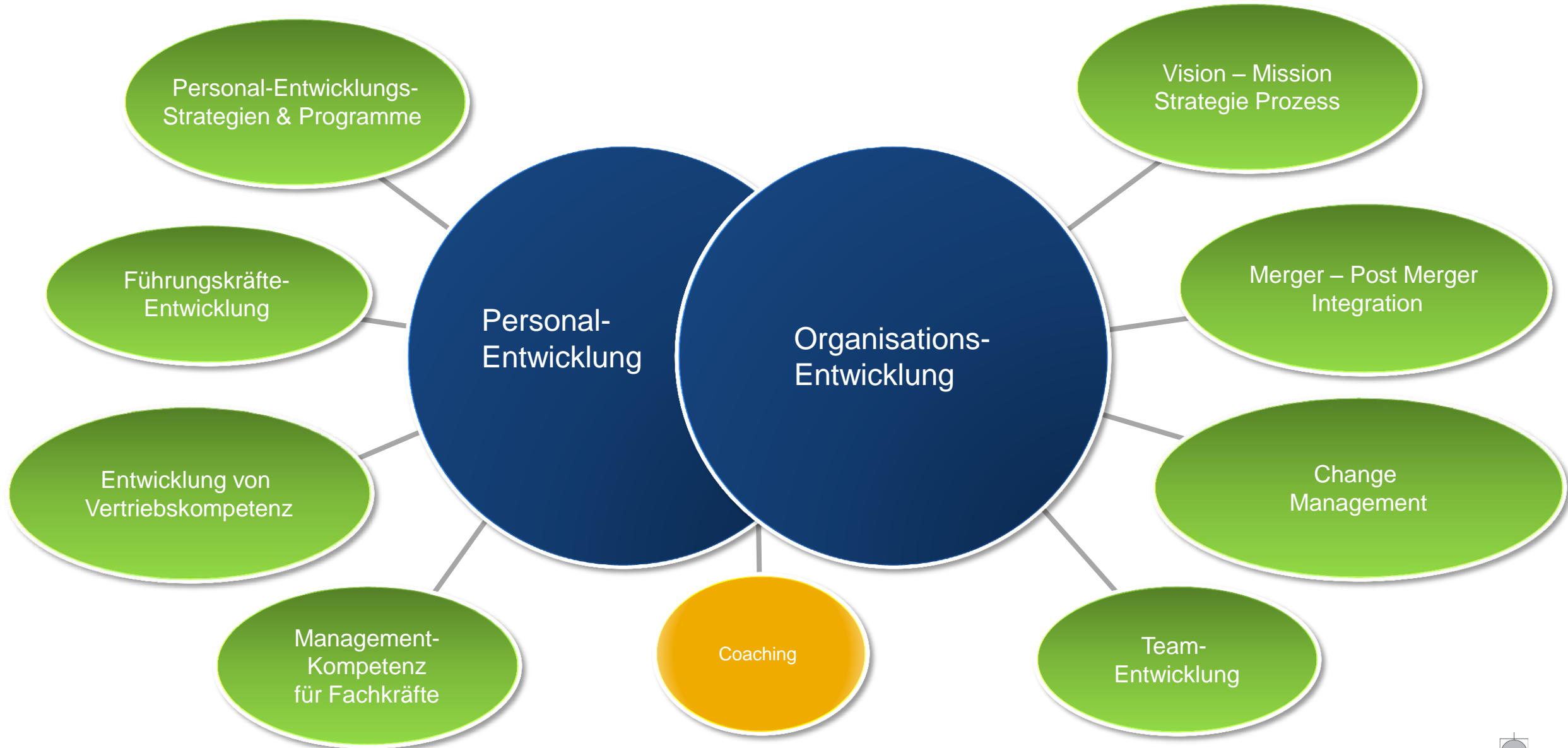
CONTRACT MISSION

- Wir entwickeln **Menschen, Organisationen** und **Unternehmen**
- **Sinnvoller Erfolg** ist unser **Ziel**
- Wir gestalten vom **Kern** einer **Organisation** und einer **Persönlichkeit** heraus
- Wir gehen **ambitioniert** und **menschlich** an die Sache ran

CONTRACT



Überblick über unsere Kompetenzfelder



- Geboren 1969
- Hochschulausbildung zum Diplom-Betriebswirt (BA) an der Berufsakademie Mannheim
- Personalreferent inkl. Aus- / Weiterbildung bei einem mittelständischem Automobilzulieferer
- Berufsbegleitende Ausbildung in systemischer Beratung, Transaktionsanalyse und Projektmanagement
- Zertifizierter Reteaming-Coach und persolog - Zertifizierung
- Seit 1999 Teammitglied und seit 2011 Kommanditist der CONTRACT KG
- Leitung von Beratungsprojekten und Trainings bei Daimler AG, 1&1 Internet AG, SEW Eurodrive, Trionpharma GmbH, IB Internationaler Bund, Brot für die Welt



- Motto:

"Man entwickelt sich nicht weiter, indem man ein Vorbild sucht, sondern dadurch, dass man sich selbst entdeckt."

INVERS –

Eine umgekehrte Perspektive auf die
Entwicklung der Organisation

- Neu an *INVERS* sind nicht die einzelnen Komponenten, sondern die Zusammenstellung zu einem ineinandergreifenden Methodenbündel
- Grundgedanke der konsequenten Lösungsorientierung aus der systemische Tradition
- Fokus auf persönliche Ressourcen und die Arbeit mit Bildern / Visionen
- Prinzip: “Was sehr gut war weiter ausbauen”
- Vorteile:
 - **Keine fixierende Problemorientierung**
 - **Mobilisierung der Ressourcen und Lösungsfähigkeiten**
 - **Reale und erprobte Fähigkeiten als Basis für Veränderung**
 - **Bündelung der positiven Ansätze**
- Basis: “Winning the Princess!”



Ablauf *INVERS*





Persönliche Erfolge sinnesspezifisch wahrnehmen

- Reise in innere Welt der Teilnehmer
- Persönliche Highlights und herausragende Situationen aufspüren
- Verschiedene Ebenen einer Situationen werden betrachtet
 - Wahrnehmung der Situation mit sinnesspezifischen Rastern
 - Eigenes Verhalten
 - Eingesetzte Fähigkeiten
- “Moment of Excellence” wird präsent gemacht



Gemeinsame Erfolgserlebnisse erzählen

- Fokus: von der inneren Wahrnehmung hin zu gemeinsamen Geschichten des Erfolgs
- Interview der Mitglieder in Gruppen
 - Highlights der Arbeit
 - Schätzenswertes in der Kommunikation aus verschiedenen Rollen der Organisation
 - Ansätze (“sehr gut gelaufen”) im ganzen Unternehmen
- Herausarbeiten von Qualitäten und Faktoren die Erfolge ermöglicht haben
- Veröffentlichung der Ergebnisse in einer Art Marktplatz
- Erfolgssäulen bilden (Führung; Kommunikation; Einbindung von Mitarbeitern;...)



Erfolge in die Zukunft projizieren

- Verstärkung und Ausbau der Erfolgslinien für die Zukunft
- Blitzlichtartiges Bild der “tollsten” Organisation / Firma der Zukunft
- auf Basis der identifizierte Erfolgssäulen
- Vorgabe bestimmter Elemente (z.B. Slogan, Symbol, Pressemitteilung, etc.)
- in Kleingruppen mit anschließender, zusammenführender Präsentation



Ziele positiv und präzise ableiten und formulieren

- Über verbindende Linien / Faktoren werden Ziele formuliert
- Bewertung und dadurch Konzentration auf 2 - 4 zentrale und realistisch anvisierbare Ziele
- Ziele “s.m.a.r.t” machen:
 - **s**innesspezifisch: “Was ist anders, wenn das Ziel erreicht ist ?”
 - **m**essbar: “Erfolgskriterien?”
 - **a**ttaktiv: “Positiv formuliert und mit Anziehungskraft”
 - **r**ealistisch: “Mit den Mitteln zu erreichen; Abhängigkeiten; auch in den Konsequenzen attraktiv ?”
 - **t**erminiert: “Zeitraum und Zwischenschritte ?”



Schritte, Maßnahmen, Aufgaben planen und festlegen

- Über W-Fragen konkrete Projekte und Aufgabenpakete definieren
 - Was? (Lösungsansätze)
 - Wer? (Verantwortung und Mitwirkung)
 - Wann? (Beginn, Teilschritte, Ende)
 - Wodurch? (Mittel)
 - ...



Mit innerem Bild / Film an das Erleben rückkoppeln

- Blick wieder nach Innen richten
- Konkrete Bilder / Situationen / “Moment of Excellence” für kommende Aufgaben auswählen und
- szenisch so gestalten, dass sie mit eigenen Fähigkeiten zu bewältigen sind (wie stemme ich mit meinen Qualitäten die anstehenden Aufgaben?)
- Definition von Unterstützungsbedarf

Erfahrungen mit *INVERS*



- Prozess muss geführt werden
- Persönliches Erleben schafft Vertrauen
- Es fällt anfangs durchaus schwer den Blick auf die eigene Person zu richten
- Geeignet für
 - Klausuren von Führungsteams
 - Teamentwicklungen
 - Abteilungsklausuren
- “Übliche Meckerei” findet in der Regel keinen Raum

Diskussion:

INVERS -

Eine umgekehrte Perspektive
auf die Entwicklung der
Organisation

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !

