



IRIS© 4 Jahreszeiten

Das Intensivtraining zur Persönlichkeitsentwicklung ist eine Personalentwicklungsmaßnahme, die zugleich Team- und Führungskräfteentwicklung sowie Kommunikations- und Vertriebsstraining ist, Coaching und Kreativitätstechniken beinhaltet, darüber hinaus die Mitarbeitermotivation und -Loyalität fördert und vor allem ein Intensivtraining zur Entwicklung der Persönlichkeit darstellt

Impressum

© 2008 Alle Rechte vorbehalten.

KLAR Training Beratung Coaching
GbR
Städtel 22
64711 Erbach
Fon: 0 6062/9562-444
Fax: 0 6062/9562-445
www.klar-online.net
e-mail: info@klar-online.net

„Mensch Mitarbeiter“

Trainings zur Persönlichkeitsentwicklung sind auf der Höhe der Zeit!

Die einschlägigen Fachzeitschriften für Personalentwicklung und Weiterbildung publizieren seit vielen Jahren Artikel zu Themen wie „durch Schärfung der Eigen- und Fremdrelexion zum Erfolg“, „Gefühle zeigen - erfolgreich agieren“, „besserer Umgang mit Selbstzweifel“, „mehr Mensch sein können im Unternehmen“, „überzeugen durch die eigene Persönlichkeit“ oder „intuitiv entscheiden im Business-Alltag“.

Die heutige Zeit ist geprägt durch einen ständigen Wandel und eine stetig wachsende Komplexität. Täglich haben wir mit „Neuem“ zu tun und sind gefordert, unser „Bestes“ zu geben und auch öfters unsere „Komfortzonen“ zu verlassen. Neben einer nach wie vor geforderten profunden Sach- und Fachkenntnis werden in einem solchen Umfeld von Mitarbeitern und Führungskräften ganz neue Fähigkeiten und Verhaltensweisen erwartet. Und auch das scheint – zumindest in der Theorie – vielen bewusst: Veränderungen sind an der Tagesordnung und der weitere Erfolg eines Unternehmens hängt immer mehr davon ab, ob und wie Management und Mitarbeiter für die anstehende Veränderungen offen sind und die damit verbundenen Prozesse aktiv gestalten.

Besonders in höheren Positionen haben Mitarbeiter bereits viele „klassische“ Trainings durchlaufen: Von Frage- und Argumentationstechniken über Einwandbehandlung bis zu erfolgreich präsentieren.

Was also tun, um hierauf noch aufzusetzen?

Was also tun auf unternehmerischer Seite, um genau die ‚neuen‘ Kompetenzen und Fähigkeiten zu fördern? Was tun, um Mitarbeiter unter diesen geänderten Rahmenbedingungen zu motivierten Leistungsträgern zu entwickeln? Was tun, um deren Stressresistenz zu erhöhen und gleichzeitig die Mitarbeiter zu teamfähigen, kommunikationsstarken, empathischen und zielorientierten sowie auch von ihrem Rollenverständnis her, vertriebsorientierten Führungskräften zu entwickeln? Was tun, damit Mitarbeiter bereit sind, ihre Potenziale voll auszuschöpfen um in der Lage zu sein, eine Balance zwischen Eigen- und Fremdinteressen herstellen zu können und gleichzeitig klare transparente Ziele vor Augen zu haben.

Nur Unternehmen und deren Führungsebenen, die sich dieser Fragen wirklich annehmen werden auch mittel- und langfristige erfolgreich sein.

Einer der Unternehmen, die auch hier eine Vorreiterrolle spielen, ist die SAP Deutschland AG & Co. KG. Ende 2005 wurde eine Initiative zur Weiterentwicklung der Mitarbeiter im Bereich ‚Nicht Fachlicher Handlungsfelder‘ aufgesetzt. Es blieb den einzelnen Führungskräften überlassen, innerhalb gewisser Rahmenbedingungen diese Initiative individuell für den eigenen Führungsbereich umzusetzen.

Peter Grindemann, Leiter des Center of Expertise für Business Intelligence in Hamburg suchte nach

einer effizienten Lösung für sein Team von ca. 30 BI-Consultants, insbesondere für die Senior Consultants dieses Teams. In der Zusammenarbeit mit dem Trainingsinstitut KLAR in Erbach (im Odenwald) war die Lösung schnell gefunden:

IRIS© 4 Jahreszeiten – Das Intensivtraining zur Persönlichkeitsentwicklung, ein 12-tägiges Curriculum, das in sich in 4 Modulen über ein Jahr erstreckt. Eine Trainingsreihe, die zugleich Persönlichkeitsentwicklung als auch Führungskräfte-, Kommunikations-, Team-, und Verkaufstraining umfasste und darüber hinaus für die Teilnehmer auch einen Incentiv-Charakter hatte: ein parallel stattfindendes Einzelcoaching.

Peter Grindemann (Zitat): *„IRIS© entsprach genau meinen Vorstellungen und ich war sehr überrascht, auf welche positive Weise dieses Training von meinen Mitarbeitern angenommen worden ist.*

Über einen Zeitraum von knapp einem Jahr wurden 4 Module à jeweils 3 Tage durchgeführt. Diese 4 Module orientieren sich inhaltlich in Analogie auch an den 4 Jahreszeiten: Bspw. im Modul Frühling „Ziele- und Ressourcenarbeit“ als Aussaat für das anstehende Jahr, im Modul Sommer Themen wie „Präsenz und Integrität zeigen“ als Analogie zum Wachstum in dieser Jahreszeit, im Herbst „das innere Team integrieren“ und mit der Ernte beginnen sowie im Modul Winter auch das Unbewusste anzusprechen, um das Erlernte langfristig zu integrieren. Daher auch die markenrechtlich geschützte Bezeichnung „IRIS© 4 Jahreszeiten“.

Das Training war für alle Module auf Donnerstag bis Samstag gelegt, wobei der Zeitinvest des Samstags von den TeilnehmerInnen getragen wurde. In dem Gesamtteam wurde vorab eine Umfrage gemacht, wer an einer solchen Trainingsreihe Interesse hätte

(Prinzip der Freiwilligkeit). 16 TeilnehmerInnen begannen in Modul 1, keiner verließ IRIS vor Ende Modul 4. Die gesamte Maßnahme wurde von drei Trainern begleitet. Zwei Trainer (Haupttrainer und Assistent) waren für das Plenum verantwortlich, ein Trainer (Coach) führte parallel zur Veranstaltung terminlich vorab festgelegte Einzelcoachings von je ca. 1 Stunde durch.

Solche Maßnahmen kosten natürlich auch einiges.

Was bringt es dem Unternehmen kurz-, mittel- oder langfristig?

Peter Grindemann hierzu (Zitat): *„Für die Umsetzung der weiteren strategischen Entwicklung unseres Unternehmens brauchen wir Berater als aktive Gestalter in Kundenprojekten mit erhöhter ‚Parkettsicherheit‘ und Stressresistenz. Berater, die Veränderungen im operativen und strategischen Tagesgeschäft auch als Chance für Wachstum erkennen. Berater, die mit Konflikten und Widerständen besser umgehen können sowie den Kunden und die Kollegen besser verstehen lernen, um adäquater kommunizieren zu können.*

Es ging letztlich darum, ein fast schon reifes Team noch stärker werden zu lassen. Durch die Themen und Aufgabenstellungen von IRIS© 4 Jahreszeiten und die damit verbundene intensive Arbeit an der eigenen Persönlichkeit haben wir ein heute ein sehr kompaktes, in sich geschlossenes und harmonisch arbeitendes BI-Berater-Team.“

Nun müssen strategische Unternehmensziele einer Entwicklungsmaßnahme nicht notwendigerweise im Einklang mit individuellen Teilnehmerzielen stehen. Hier wurde stark darauf geachtet, dass der Individualität eines jeden Einzelnen gerecht wurde und eine teilnehmerspezifische Ableitung der strategischen Unternehmensziele vorgenommen wurde. Die

Kerninhalte des gesamten IRIS© 4 Jahreszeiten - Programms mögen dies verdeutlichen:

- Durch Klarheit über berufliche Ziele und Werte den eigenen Entwicklungsprozess optimaler managen
- Durch Ressourcenarbeit auch verborgene Stärken erkennen und Handlungsspielräume erweitern
- Durch Förderung der persönlichen Präsenz und Integrität noch wirkungsvoller und glaubwürdiger agieren
- Durch Aufdeckung eigener Denk- und Sprachmuster positive Glaubenssätze aufbauen und effektiv integrieren
- Durch soziale und emotionale Intelligenz ein Beziehungs- und Selbstmanagement erfolgreich gestalten
- Durch intuitive Impulse die eigenen kognitiven Prozesse erweitern, um sicherer zu entscheiden und zu handeln

Die besondere Eignung des Seminars IRIS© 4 Jahreszeiten stand für die angesprochene Zielgruppe auf folgenden Füßen:

Jeder Einzelne konnte an eigenen, ihn betreffenden Themen arbeiten, die für eine Karriereentwicklung förderlich sind, eine work-life-balance ermöglichen, eigene Ressourcen oder hemmende Glaubenssätze erkennen lassen, eine Teamfähigkeit erhöhen, Mitarbeiterführung verbessern etc.

Um der Individualität eines Jeden gerecht zu werden, kam auch der Myers Briggs Typenindikator zum Einsatz. So hatte jeder Einzelne auch auf Basis dieser gewonnenen Erkenntnisse eine Ausgangsplattform für seinen erwünschten Veränderungsprozess. Die individuell

len Veränderungsprozesse wurden durch die parallel durchgeführten Einzelcoachings gefördert.

In Einzel-, Gruppen- und Plenumsarbeiten wurden je nach Anforderung erlebnis-pädagogische Elemente, NLP-Formate, systemische oder auch provokative Coachingsätze, Aufstellungsarbeiten, affektive wie kognitive Lernszenarien aber auch ganz praktische Tipps und Tricks integriert. Wie sagte ein Teilnehmer so schön (Zitat): „IRIS fängt dort an, wo andere Trainings aufhören“.

Die verwendeten Tools zur Entwicklung der Persönlichkeit wurden im Nachgang auch unter einem weiteren (businessorientierten) Gesichtspunkt betrachtet. Wie können die Tools im Business-Alltag integriert werden? Hierzu ein Beispiel: Die TeilnehmerInnen arbeiteten mit dem Tool Wahrnehmungspositionen (Ich, Du und Meta aus dem NLP) an für sie relevanten persönlichen Themen (Förderung des Perspektivenwechsels). Zu einem späteren Zeitpunkt wurde genau zu diesem Tool erarbeitet, wie es im Business-Alltag eingesetzt werden könnte (bspw. eine Kundenbeziehung durchleuchten, als Kreativitätstechnik einsetzen um eine strategische Ausarbeitung auch einmal aus einem anderen Blickwinkel zu betrachten etc.)

Peter Grindemann (Zitat): „Die TeilnehmerInnen wurden in einer Art und Weise abgeholt, wie es für diese Zielgruppe nötig war: Erst kognitiv auf der logischen Verständnisebene, um dann sukzessive in emotionale und gefühlsbetonte sowie die Persönlichkeitsentwicklung fördernde Übungen gehen zu können.“

Wie bei jeder Entwicklungsmaßnahme stellte sich auch hier die Frage nach Transfer und Nachhaltigkeit.

- Alle TeilnehmerInnen erhielten zu Beginn eine Seminarunterlage/Erfahrungstagebuch, die so gestaltet ist, dass alle gemachten Erfahrungen, Fortschritte und Vorhaben während des Trainings und auch in der Transferstrecke notiert werden können. Hierin enthaltene skalierte Evaluierungskriterien waren für die TeilnehmerInnen auch eine Grundlage, ihre Fortschritte von Modul zu Modul zu erkennen und entsprechend notieren zu können.
- In jedem Modul wurden Patenschaften gebildet, die ein zusätzliches Feedback ermöglichen. Diese Patenschaften wurden auch während der Transferstrecken zwischen den Modulen beigehalten.
- Im letzten Modul verabschiedete das Team in einem sehr intensiven Prozess 5 Teamregeln / Verabredungen, die von allen unterschrieben wurde und als gemeinsames Commitment für die Zukunft angesehen wurde.
- Jeder Teilnehmer schrieb im letzten Modul einen Brief an sich selbst (Erkenntnisse, Vorhaben, Ziele etc.). Dieser Brief wurde jedem 6 Wochen nach Ende des letzten Moduls zugestellt
- Es wurden Patenschaften über das letzte Modul hinaus gebildet.
- In unregelmäßigen Abständen erhalten die Teilnehmer Erinnerungsanker an das Seminar, die v.a. die individuellen Vorhaben eines jeden einzelnen in den Vordergrund stellen

Peter Grindemann (Zitat): „Natürlich erfordern solche Entwicklungsmaßnahmen viel Offenheit, Geduld und auch Mut von den Teilnehmern, insbesondere wenn man bedenkt, dass sich bei diesem Training Berater-Persönlichkeiten getroffen haben, die in Projekten in unterschiedlichen Rollen miteinander arbeiten müssen. Ich war begeistert, wie meine Mitarbeiter diese Chance für sich und das Team genutzt haben. Einfach Klasse. Meine und auch ihre Erwartungen wurden deutlich übertroffen. Fast alle Teilnehmer haben dieses Training als absolutes Highlight empfunden, einige sprachen sogar von deutlichen Entwicklungsschüben. Ein voller Erfolg, insbesondere auch für das Trainer-team von KLAR.“

Die Autoren:

Christian Bergmann



Jahrgang 1957, Diplom Kaufmann, zertifizierter MBTI-Trainer und NLP-Lehrtrainer (DVNLP) ist Mitinhaber von KLAR Training Beratung Coaching GbR in Erbach im Odenwald und seit über 10 Jahren im Bereich Persönlichkeitsentwicklung, Kommunikation und Führung tätig. Im Management war er zuvor in Marketing- und Vertriebspositionen namhafter deutscher Unternehmen aktiv.

Peter Grindemann



Jahrgang 1948, Diplom Volkswirt, Führungskraft, Manager, Unternehmensberater, NLP-Practitioner und EKS-Experte. Er war über 20 Jahre bei der SAP Deutschland AG & Co KG tätig u. a. als Strategie- und Methodenberater, Projektmanager und in den letzten 10 Jahren als Führungskraft eines 30-köpfigen SAP-Beraterteams. Seit April 2008 ist er aufgrund von Altersteilzeit beruflich nur noch gelegentlich als Business Coach und Strategie-Berater aktiv.