
Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung: Ein spannendes Experiment – aus Trainerperspektive	1
1.1	Einleitung für den ganz kurzen Moment	1
1.2	Einleitung	2
1.3	Was Sie erwartet – kurze Zusammenfassung der Kapitelinhalte	4
2	Komplexe Themen erfordern andere Methoden	7
2.1	Was heißt Komplexität?	7
2.2	Komplexität verstehen mit dem Cynefin-Modell	8
2.2.1	Einfache Zusammenhänge	9
2.2.2	Komplizierte Zusammenhänge	10
2.2.3	Komplexe Zusammenhänge	11
2.2.4	Chaotische Zusammenhänge	14
2.2.5	Indifferente Zusammenhänge (Bereich der Orientierung)	15
2.2.6	Das Cynefin-Modell ausprobieren	15
2.3	Die Unsicherheit: das Dilemma der Komplexität	16
2.3.1	Die Unsicherheit aushalten	18
2.4	Was wir heute brauchen: Resilienz	23
2.4.1	Haben wir immer alles im Griff?	23
2.5	Lernen mit „Empathischer Selbstreflexion“	24
2.5.1	Was muss ein Training zu komplexen Themen leisten?	25
2.5.2	Ängste abbauen – Selbstsicherheit stärken	26
2.5.3	Empathischer Umgang mit den eigenen Emotionen	30
2.6	Grenzen der Empathischen Selbstreflexion	34
2.6.1	Die Mühe lohnt sich – trotzdem	34
	Literatur	37
3	Trainings für komplexe Themen einkaufen und begleiten	39
3.1	Die Auftragsklärung	40
3.1.1	Was wird erwartet?	40
3.1.2	Wie komplex ist das Thema?	45

3.1.3	Was sollten die Beteiligten – vorher – erfahren?	46
3.1.4	Welche äußeren Bedingungen bieten eine geeignete Atmosphäre?	51
3.1.5	Welcher Trainer ist geeignet?	54
3.1.6	Wie argumentiere ich den Nutzen von Empathischer Selbstreflexion?	56
3.1.7	Welche Vorbehalte könnten mir begegnen?	65
3.2	Die Seminardurchführung	67
3.2.1	Wie gelingt der Einstieg?	68
3.2.2	Welche Rollen hat der Trainer?	72
3.2.3	Wie gehen wir vor? Was passiert im Seminar?	76
3.2.4	Welche Widerstände könnte es geben?	83
3.3	Die Nachbearbeitung	88
3.3.1	Transfer im Seminar vorbereiten	88
3.3.2	Transfer unterstützen im Unternehmen	90
3.3.3	Was bleibt für die Organisation?	92
	Literatur	93
4	Ausgewählte Trainingskonzepte	95
4.1	„Boden unter den Füßen“ - das Seminar zur Persönlichkeitsentwicklung	96
4.1.1	Der Anfang – Ankommen und Einsteigen	96
4.1.2	Der erste Morgen – Ressourcen und Visionen	101
4.1.3	Der erste Nachmittag – der Vision näher rücken	106
4.1.4	Der zweite Abend – nicht alles lässt sich ändern	109
4.1.5	Der zweite Morgen – das „Innere Team“ kennenlernen	112
4.1.6	Der zweite Nachmittag – das „Innere Team“ vorstellen	115
4.1.7	Der letzte Abend – Abschluss der besonderen Art	118
4.1.8	Der letzte Morgen – Koffer packen und kreativ werden	120
4.1.9	Der Abschluss – die Lesestunde	125
4.2	Das Zeitmanagement-Seminar	126
4.2.1	Einleitung mit Humor	127
4.2.2	Hinführung zum Seminarthema	127
4.2.3	Ein wenig „Best Practice“	129
4.2.4	Zeitdiebe sammeln und priorisieren	130
4.2.5	Vision und Ziele schriftlich ausarbeiten	135
4.2.6	Zustimmung zum Reflexionsprozess	137
4.2.7	Persönlichen Zeitdieb vorstellen	142
4.2.8	Dem Zeitdieb auf die Spur kommen	142
4.2.9	Brainstorming zu Lösungsmöglichkeiten	152
4.2.10	Veränderung und persönliche Einstellungen	153
4.2.11	Wahl des persönlichen Lösungsweges	156

4.2.12	Präzisierung der Lösungsschritte	156
4.2.13	Transferdiskussion mit „Öko-Check“	159
4.2.14	Zusammenfassung	160
4.3	Rollenspiel und Feedback im Führungskräfte- training	164
4.3.1	Was macht Führungskräfte- training schwierig?	165
4.3.2	Empathische Selbstreflexion in zwei Schritten	166
4.3.3	Wie geht Rollenspiel und Feedback im Seminar mit Empathischer Selbstreflexion?	169
4.3.4	Führen lernen für die Zukunft	175
	Literatur	176
5	Theorien zur Selbstreflexion	179
5.1	Vermeidungstendenzen	180
5.1.1	Selbstaufmerksamkeit	181
5.1.2	„Handlungsorientiert“ vs. „lageorientiert“	181
5.1.3	Grübeln über eigene Misserfolge	182
5.2	Theorie der Selbstaufmerksamkeit	183
5.2.1	Das eigene Verhalten legitimieren	184
5.2.2	Ich kann mich sowieso nicht verändern	184
5.2.3	Kleine, erreichbare Ziele setzen	185
5.2.4	Diskrepanz wahrnehmen	185
5.2.5	Diskrepanzreduktion stärken	186
5.3	Die Ökonomie-Tendenz	186
5.3.1	Selbstreflexion stört	187
5.4	Soziale Aspekte der Selbstreflexion	188
5.5	Private und öffentliche Selbstaufmerksamkeit	188
5.5.1	Konformitätsdruck in der Gruppe	189
5.6	Funktionen der Gruppe	189
5.6.1	Soziales Lernfeld	189
5.7	Affektzustand und Selbstreflexion	190
5.7.1	„Regierungssprecher“	190
5.8	Zusammenfassung: hinderliche und förderliche Voraussetzungen der Selbstreflexion	191
5.8.1	Hinderliche Voraussetzungen	191
5.8.2	14 förderliche Voraussetzungen	191
	Literatur	192
6	Fazit und Ausblick	195
	Literatur	202
	Sachverzeichnis	203

Auswahl und Steuerung nachhaltiger Weiterbildung im
Unternehmen

Trainings und Seminare zu komplexen Themen
erfolgreich begleiten

Hampe, J.; Schlegel, C.

2014, XVI, 205 S. 29 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-02578-6