

„Learn from the mistakes of others, you may not live long enough to make them all yourself.“
Unbekannt

„Willst du erkennen, lerne zu handeln!“
Heinz von Foerster

Perspektiven

Perspektive-Newsletter, www.uwestrass.de, Ausgabe 04/2006

1. Wie Sie mit Weiterbildung Geld und Zeit verschwenden können...
2. Workshop „Hilfreiche Fragen“
3. Perspektivenwechsel: Fläche, Dreieck oder Viereck?

1. Wie Sie mit Weiterbildung Geld und Zeit verschwenden können...

Viele Organisationen müssen gar nichts ändern, um mit der Fort- und Weiterbildung Ihrer Mitarbeiter/innen Geld und Zeit zu vernichten. Vielmehr möchte man ihnen raten, zu überlegen, das Geld direkt an die Mitarbeiter/innen auszubezahlen. Doch wie sorgen Organisationen dafür, dass Weiterbildung so ineffektiv bleibt? Hier als Vorschlag einige Spielregeln:

- Leiten Sie Fort- und Weiterbildung nicht von (Organisations-) Zielen ab! So vermeiden Sie, dass Weiterbildung zu einer Strategie wird, um Ziele besser und effektiver umzusetzen, Standards zu schaffen oder Mitarbeiter/innen fit zu machen für neue oder sich verändernde Aufgaben.

- Sorgen Sie dafür, dass sich Ihre Mitarbeiter/innen nicht auf Weiterbildungen vorbereiten! Vermeiden Sie, dass Mitarbeiter/innen Vorkenntnisse, Erwartungen, Fragen und Beispiele vorbereitend sammeln und festhalten. Vor allem vermeiden Sie, dass Mitarbeiter/innen sich selbst Ziele für die Weiterbildung setzen. So vermeiden Sie, dass Mitarbeiter/innen zielgerichtet zu einer Weiterbildung gehen, sich klarer und schneller mit den Weiterbildungsinhalten auseinandersetzen und sich die Inhalte besser auf die eigene Situation bezogen aneignen.

- Sorgen Sie dafür, dass keine Nachbereitung der Weiterbildung statt findet. So vermeiden Sie, dass Ihre Mitarbeiter/innen offene Fragestellungen bearbeiten, Inhalte in die eigenen Arbeitsbereiche transformieren und so das Gelernte aufbereiten und besser verankern.

- Sorgen Sie dafür, dass Ihre Mitarbeiter/innen die Weiterbildungsinhalte für sich behalten, dass sie nicht darüber berichten, schon gar nicht auf Teamsitzungen. Machen Sie sie nicht zu Multiplikatoren für das entsprechende Know How im Unternehmen. So vermeiden Sie, dass auch andere von den Weiterbildungsinhalten profitieren oder schlimmsten Falls die erlernten Weiterbildungsinhalte zu verbesserten Arbeitsabläufen oder Veränderungen in der Organisation führen.

- Am besten stellen Sie Weiterbildung während der Arbeitszeit und auf Kosten der Organisation ganz ein und bezahlen die entsprechenden Beträge direkt aus. Das motiviert die Mitarbeiter/innen. Vermeiden Sie so die grundsätzlich sehr frustrierende Situation von Weiterbildungsteilnehmer/innen: Sie eignen sich neues Wissen an, bekommen Ideen, wie man bestehende Prozesse besser gestalten könnte und kommen mit Veränderungswünschen zurück ins Unternehmen. Dort müssen sie



dann andere für Veränderungen gewinnen, um die Inhalte umzusetzen. Nicht selten bleiben sie dabei erfolglos oder erreichen nicht so viel, wie sie sich vorgenommen haben. Weiterbildung, die von Organisationszielen abgeleitet wird, die vor- und nachbereitet wird, gefährdet den Stillstand. Routinen sind entwickelt, Abläufe und Kollegen/innen sind berechenbar. Vermeiden Sie, hier Unruhe und Veränderung ins System zu bringen.



2. Workshop „Hilfreiche Fragen“, 26.06.2006 bis 27.06.2006 in der Pfalzakademie

Eine erfolgreiche Gesprächsführung in Beratung, Unterricht und anderen Gesprächssituationen lebt ganz entscheidend von den Fragen. Lernen Sie wichtige Fragetechniken kennen und erfolgreich anwenden. Beratung, Unterricht, Mitarbeitergespräche und andere Gesprächssituationen verlangen oft eine gezielte Gesprächsführung. „Wer fragt der führt!“ Fragen sind einerseits für die Strukturierung von Gesprächen wichtig, gleichzeitig darf man ihren eigentlichen Zweck nicht vergessen – die Informationssammlung: was weiss jemand und was nicht, wie ist die

Umstrukturierung für diese Person? usw. Die Kunst des Fragens ist dadurch auch eine Kunst des Zuhörens und des Analysierens, denn nicht immer erhalten wir die Antworten die wir erhoffen oder erwarten und wie geht es dann weiter. Fragen sind nichts statisches, etwas das man einmal richtig stellt und dann auch die richtige Antwort erhält, sondern sie sind dynamische im Wechselspiel von Frage, Antwort und Folgefrage.

In diesem Seminar lernen Sie für Ihren beruflichen Hintergrund wichtige Fragetechniken kennen und anwenden. Dabei geht es nicht um manipulierende Fragetechniken sondern um die Kunst mit Fragen hilfreiche und damit erfolgreiche Gespräche zu führen: auf die wesentlichen Punkte zu kommen, Ergebnisse zu erarbeiten, Lernprozesse zu gestalten, neue Sichtweisen zu ermöglichen und Lösungen zu erarbeiten, auch mit schwierigen Gesprächsteilnehmer/innen. Lernen Sie in diesem Seminar, Fragen als Brücken zwischen Menschen zu nutzen. Verstehen, Lernen und Veränderung sind ohne „hilfreiche“ Fragen kaum denkbar. Lernen Sie in diesem Seminar auch, was nach dem Fragen kommt: der Umgang mit den Antworten, das Finden von wichtigen „Anschlussfragen“ die den Gesprächsprozess weiter fortführen. Bauen Sie Ihre Kommunikations- und Gesprächsführungskompetenz damit entscheidend aus! (Diesen Workshop führe ich zusammen mit Sabine Schäfer durch.)

Weitere Informationen: <http://www.pfalzakademie.de/02.Seminare/show.php?form=660>

3. Perspektivenwechsel: Fläche, Dreieck oder Viereck?

Die Fotos in diesem Newsletter zeigen aus unterschiedlichen Perspektiven das ZDF-Gebäude in Hamburg. Je nach Standort erscheint einem das Gebäude bzw. seine vermutete Grundfläche anders: Mal scheint es eine Linie, ein Dreieck oder ein Viereck. Eine schöne Metapher über die Konstruktion von Wirklichkeit, je nach Standort.

Ich wünsche Ihnen eine erfolgreiche Zeit mit vielen Perspektivenwechseln.

Ihr Uwe Straß

Link zu diesem Newsletter: <http://www.uwestrass.de/newsletter-04-2006.pdf>

Impressum: Uwe Straß, www.uwestrass.de/impressum.html

