

Facilitating Change

Mehr als Change Management:
Beteiligung in Veränderungsprozessen
optimal gestalten

So erleben andere Facilitating Change

Während der Erstellung dieses Buchs haben wir mit Beraterinnen und Kollegen, die unsere Ausbildung durchlaufen haben, Interviews geführt. Wir wollten gern ein paar Stimmen aus der Praxis einsammeln. Mit einigen der Aussagen daraus wollen wir das Buch an dieser Stelle anreichern, um Ihnen Eindrücke und Sichtweisen mitten aus dem Arbeitsleben zum Facilitating anzubieten. Unsere Fragen bezogen sich auf: Was hat sich verändert, was waren Schlüsselmomente, wo lohnt sich der Ansatz?



So erleben andere Facilitating Change

Während der Erstellung dieses Buchs haben wir mit Beraterinnen und Kollegen, die unsere Ausbildung durchlaufen haben, Interviews geführt. Wir wollten gern ein paar Stimmen aus der Praxis einsammeln. Mit einigen der Aussagen daraus wollen wir das Buch an dieser Stelle anreichern, um Ihnen Eindrücke und Sichtweisen mitten aus dem Arbeitsleben zum Facilitating anzubieten. Unsere Fragen bezogen sich auf: Was hat sich verändert, was waren Schlüsselmomente, wo lohnt sich der Ansatz?

Hier nun die unterschiedlichen Stimmen in ihrer eigenen Vielfalt.

»Meine Einstellung hat sich stark verändert, ich bin ja ein sehr strukturierter Mensch und habe mich immer stark an der Agenda orientiert. Jetzt fällt es mir leichter, offen zu bleiben, Offenheit zu ermöglichen, einen offenen Verlauf und auch mal einen offenen Ausgang zuzulassen. Ich achte mehr auf das, was die Gruppe braucht (und nicht die Agenda), auf ihre Stimmung, ihre Energie.« – »Ich schaue heute, dass ich viel zu zweit arbeite, gebe aktiv Feedback an meine Partnerin, und das Gespür für die Gruppe ist mir total wichtig geworden. Ich denke immer an den Ausspruch ›Das Gefäß halten‹.« **Brigitte Ott-Goebel**; Beraterin, Trainerin und Coach

»Ich bin in der Arbeit mit Teams für den Rahmen verantwortlich. Und ich bin verantwortlich dafür, die Geschwindigkeit zu wählen, die für den Prozess dienlich ist. Meine innere Haltung heute ist, dass nichts schiefgehen kann. Mit allem, was kommt, machen wir etwas! Ich war vorher schon flexibel und bin es jetzt noch viel mehr.« – »Wir haben eine Wahrnehmungsvielfalt und die wurde in der Ausbildung immer wieder geschärft. Dadurch wurde ich mir dieser Ressource voll bewusst. Es gilt auch für mich, grundsätzlich diese Vielfalt immer wieder ›zu trainieren und elastisch zu bleiben‹.« – »Facilitating stärkt meine innere Haltung. Ich bin dadurch in der Lage, Themen und Gefühle selbst zu spüren und sie nicht ins Blut und in die Übertragung fließen zu lassen, sondern daraus für den Prozess hilfreiches Handeln abzuleiten. Dies ist für mich ein Steuerungskompass mit Zoom und Weitwinkel.« Edeltraud Eller; Coach, Mediatorin/Klärungshelferin, Prozessbegleiterin

»Vertrauen und loslassen – Raum geben, damit sich etwas Neues entwickeln kann.« – »Facilitating ist weniger Konfrontation und mehr Reflexion. Dass es da-

durch oft leichter in die Selbstverantwortung geht, finde ich gut!« – »Es ist ressourcenorientiert für die Person und das Weiterfunktionieren der Gruppe. Reflexion hat einen hohen Stellenwert.« Dieter Tappe; Unternehmensberatung

»Facilitating ist für jeden Berater ein Gewinn, da sich die eigene Beraterhaltung verändert, was eine Klärung des eigenen Verantwortungsbereiches zur Folge hat. Durch die Ausbildung zum Facilitator bin ich zu einem Verfechter des kompletären Beratungsansatzes geworden. Ich bin hundertprozentig überzeugt, dass durch die Kombination aus Fachberater- und Facilitatoransatz die erfolgreiche Implementierung von Veränderungsprozessen signifikant gesteigert wird, denn niemand kann beides gleichzeitig bedienen. Gerade bei Veränderungen, die durch Generationenwechsel ausgelöst werden, merke ich, wie wichtig Lernen und Stauen sind, denn hier treffen oft sehr unterschiedliche Ausbildungshintergründe aufeinander.« Susanne Buchner-Nagel; die wegplaner

»Die Verlangsamung war für mich total wichtig. Die Bedeutung zu erkennen, was Bewegung im Prozess ausmacht!« – »Die Führung hatte vorher ein Konzept entwickelt und musste sich eingestehen, dass das Konzept der Belegschaft besser war. In der Umsetzung waren sie konsequenter, als von der Geschäftsleitung gedacht.« Rainer Girschewski; Prozessbegleiter; Inhaber des Unternehmens modem

»Die Ausbildung hat meinen Blick dafür geschärft, Situationen in Meetings und Workshops so zu gestalten, dass alle Anwesenden ein Gefühl der Sicherheit entwickeln können. Mit dieser Sicherheit ist es ihnen möglich, ihre Komfortzonen zu verlassen und sich neuen Perspektiven zu öffnen. Insgesamt habe ich in vielerlei Hinsicht ›meine Brillen‹ geputzt.« Ute Clement; Consulting

»Nach einiger Verwirrung darüber, was Führung – insbesondere in Veränderungen – erfordert, hat sich für mich geklärt, dass es die Verantwortung für das Bewusstsein, das Dazwischen und die Orientierungspunkte ist, mehr als das aktive Sorgetragen für Richtung und Bewegung im Wandel. So gesehen, habe ich die Rolle des Beraters für die des Begleiters mehr und mehr abgelegt.« Tobias Sommer; Change Facilitator; FELD

Facilitating Change

*Karin Beutelschmidt / Renate Franke /
Markus Püttmann / Barbara Zuber*

Mehr als Change-Management:
Beteiligung in Veränderungsprozessen
optimal gestalten

EUR 39,95, Beltz Weiterbildung.
ISBN 978-3-407-36546-0, 202 Seiten.
Gebunden.

ÜBERALL
GEHT EIN
FRÜHERES
AHNEN
DEM SPÄTEREN
WISSEN
VORRAUS

A. von Humboldt

**Das erste Buch zum Thema
„Facilitating Change“ ist da!**

Zu beziehen ist es ab sofort
über den Buchhandel,
den Beltz Verlag,
oder direkt über
die School of Facilitating.

Darüber hinaus bieten wir
zu Facilitating Change:

- AUSBILDUNGEN
- VORTRÄGE
- WORKSHOPS

Informationen zur
School-of-Facilitating unter:
info@school-of-facilitating.de
www.school-of-facilitating.de
Telefon: 030. 326 013 66