



compassorange



## Zusatzinformationen zur „Learning Journey“

# “Demokratie als Arbeitsalltag: Learning Journey für 12 AkteurInnen aus Politik, Verwaltung und Zivilgesellschaft

In der „Learning Journey“ geht es vor allem um:

- zu lernen, eigene und fremde Ideen wertzuschätzen und zeitnah praktisch zu erproben – ins Tun zu kommen
- gemeinsam Teams produktiv zu machen, um mit fundierten Aktivitäten auch bisher als zäh erschienene Themen gezielt in Bewegung zu bringen
- Kreativität, unternehmerisches und interdisziplinäres Handeln sowie Reflexionsvermögen gezielt zu fördern – wirksam zu werden
- nicht nur aus der Theorie zu lernen, sondern aus der Praxis Fragen an die Theorie zu stellen – Zukunft zu erforschen

### Wofür dieses Entwicklungsangebot Möglichkeiten bietet...

- In einer interdisziplinären Gruppe sich selbst und andere in Ihrem Potenzial als „Change Agents“ besser kennen zu lernen (Sich selbst führen – ein Team führen – die Organisation führen)
- Ihr Wissen um Veränderungsmanagement zu vertiefen (systemische Strategieentwicklung)
- Reflexion von förderlichen und hinderlichen Verhaltensmustern im eigenen Kontext mit der Arbeit von Gruppen (Muster erkennen und transformieren; Zukunftsorientierte Muster für organisationales Handeln entwickeln)
- innovationsorientierte Arbeitsweisen im Prozessverlauf erproben (Service Design/Design Thinking)
- Haltung und Arbeitsprinzipien des agilen Projektmanagements kennen lernen
- sich mit Gleichgesinnten aus der eigenen und/oder anderen Institutionen vernetzen um mit und voneinander zu lernen (Miteinander soziale Innovationen zu entwickeln oder alte gute Ideen endlich nachhaltig lebendig zu machen.)
- das Verständnis zu Gruppendynamik und dem Entstehen von Neuem zu vertiefen (Dialogische Reflexionen und Peergruppenarbeit)
- Rückenwind beim Erkunden von Best- und Next-Practice

### Wie?

Ausgehend von einer Bestandsaufnahme der konkreten Fragestellungen, Themen und Anliegen der Teilnehmenden entwickeln wir gemeinsam ein maßgeschneidertes Learning Journey Konzept. Die Lernziele der Teilnehmenden stehen im Fokus des Veränderungsmanagements. Diese Learning Journey umfasst die folgenden Stationen als thematische Workshops:

- (1) **Modul 1: Muster erkennen und Transformation ermöglichen** – Situationsanalyse: Reflexion von Aufgaben, Grenzen und Möglichkeitsräumen in dem jeweiligen Handlungsfeld (systemische Strategie-Entwicklung). Motivationsmuster für Entwicklung hinterfragen und Entwicklungsziele definieren: Was ist los? Was hindert mich/uns anders zu arbeiten? Welche Entwicklungsziele ergeben sich aus dieser Gesamtschau? Was sind relevante soziale Netzwerke im Thema? Was hat all das mit Veränderungsmanagement und “Mustersprache” zu tun?
- (2) **Reflexions-Coaching: Beobachten und Sortieren:** Vertiefung der Analyse der persönlichen und systemischen Einflussfaktoren. Deutung der Zusammenhänge persönlicher und umfeldspezifischer Bedingungen: Welche Entwicklungsziele verfolge ich? Welche Erfahrungen habe ich damit gesammelt? Welche Haltungen, Modelle und Handlungsstrategien geben Inspiration für Weiterentwicklung? Wo sehe ich mögliche Handlungs- und Experimentierfelder für mich? Wofür braucht es neue Ideen und Impulse? Welches Feedback gilt es zu organisieren?
- (3) **Modul 3: Neue Muster der Entwicklung ermöglichen:** Identifikation und Lösung hinderlicher Verhaltensmuster und Transformation in zukunftsorientierte Handlungsprinzipien. (Kollektive) Intuition nutzbar machen, Gestaltungsmöglichkeiten erkennen und prototypisch erproben, Experimentiergeist fördern: Von welchen Haltungen und Verhaltensweisen gilt es sich zu verabschieden? Was soll in der Praxis erprobt werden? Wie können Schutzräume für neue Vorhaben entstehen?
- (4) **Transfer-Coachings: Das Verändern verändern:** Rollenverständnis schärfen und Eckpunkte eines Masterplans entwickeln und fokussieren, Flexibilität und Tun im Gleichgewicht üben, Praxiserfahrungen auswerten, Widerstände als Kraftfelder für Veränderungsmanagement fruchtbar machen: Welche Bündnisse und Verabredungen braucht es im weiteren Prozessverlauf? Was braucht das Vorhaben um perspektivisch zu erstarken? Wie können Widerstände produktiv gemacht werden? Wo liegen Gestaltungsmöglichkeiten?
- (5) **Modul 3: Nachhaltigkeit fördern:** Lernerfolge reflektieren: Was sind die Lernerfahrungen aus diesem Entwicklungsprozess? Wie kann Lernen auch perspektivisch nachhaltig gesichert werden? Was brauche ich/wir dazu? Wie lassen sich Arbeitsproduktivität und Ergebnisorientierung mit der Haltung der Achtsamkeit und einem gesunden individuellem wie organisationalem Belastungsmanagement verbinden?

Das Reflexions- und Transfercoaching umfasst jeweils 1,5 h. Das Transfercoaching kann auch als Teamcoaching zusammengelegt werden. In selbstorganisierter Peergruppenarbeit vertiefen Sie zusammen mit den anderen Teilnehmenden Ihre Lernthemen und erarbeiten die Umsetzung ihrer Entwicklungsziele.