



Inhalt



Seite 2

Editorial

Die Erweiterung unseres Produktportfolios

Alles wie bisher – und noch viel mehr



Seite 3

Managing Generational Diversity



Seite 4

Systemische Spots powered by develop



Seite 5

Systemische Spots powered by develop

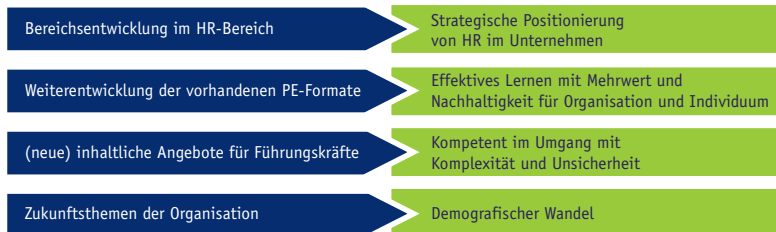


Seite 6

Neuigkeiten aus Neustadt

Alles wie bisher – und noch viel mehr

Vielen Dank für die positiven Rückmeldungen, die wir auf unser letztes depeschen-Experiment erhalten haben. Wir wurden in unserer Offenheit bestätigt und möchten Ihnen in dieser Ausgabe konkretere Einblicke in unsere neuen Produkte und Dienstleistungen geben – Ihnen gewissermaßen den inhaltlichen Mehrwert unserer Krisenbewältigung näher bringen. Wir haben die Angebote in 4 Themenbereiche unterteilt, die Sie der Grafik entnehmen können.



„Neue“ Beratungsprodukte für den HR-Bereich

Im Moment sieht sich der Bereich Human Resources (HR) großen Herausforderungen gegenüber: Auf der einen Seite stehen Sparmaßnahmen, auf der anderen Seite sollen die Mitarbeiter und Führungskräfte intensiv befähigt werden, mit den „Nebenwirkungen“ der Krise gut umzugehen. Auf diesen Spagat beziehen sich unsere Beratungsleistungen hin zur Entwicklung des HR Bereiches als Businesspartner, der im Unternehmen die Verzahnung zwischen Strategie und Personalpolitik sicherstellt und darüber hinaus in der Lage ist, personalpolitische Impulse für die Unternehmensstrategie zu setzen.

Des Weiteren erleben wir eine deutlich erhöhte Erwartung, dass Weiterbildungsmaßnahmen Mehrwert bieten und nachhaltig wirken. Voraussetzung hierfür: Die Teilnehmer lernen kontextrelevant und setzen unmittelbar Verhaltenskonsequenzen in ihrem Alltag um. Wie dies gelingen könnte, stelle ich anhand eines Projektes dar, indem genau die Kombination der Weiterentwicklung individueller Kompetenzen und die Professionalisierung einer Rolle im System an unterschiedlichen Standorten realisiert wird.

Wie in früheren depeschen schon erwähnt, steigen die Anforderungen an Führungskräfte in diesen Zeiten. Vieles, was schon früher gewünscht wurde, wird jetzt aufgrund der aktuellen Situation überlebensnotwendig. Dazu gehören Themen wie „Change Management“, „Persönlichkeitsentwicklung der Führungskraft“, „Führungskraft als Coach“, „Sicher führen in Zeiten der Unsicherheit“ usw. usw. In dieser depesche stelle ich Ihnen ein Seminar vor, in dem sich die Führungskräfte bewusst komplexen Situationen aussetzen, um Ihre Methoden- und Prozesskompetenz weiter zu entwickeln. Frau Faber



Ihre Ansprechpartnerin für inhaltliche Fragen
Ute Waidelich
waidelich@develop.de

und Frau Koch beschreiben in ihrem Spotlight eine Maßnahme, im Rahmen derer die Teilnehmer lernen, Kreativität als „normale“ Ressource im Arbeitsalltag zu nutzen, um für aktuelle Probleme auch „ungewöhnliche“ Lösungen zu entwickeln.

Der vierte Produktbereich beschäftigt sich mit den Zukunftsthemen einer Organisation. Auch wenn das Thema „Demografischer Wandel“ seit Jahren beschworen wird, so fehlt es doch in vielen Organisationen an einem ganzheitlichen Konzept, bei dem die Fragen der Gesundheitsförderung (aller Altersklassen) mit dem Thema lebenszyklusorientierter Personalentwicklung und spezifischen Maßnahmen für die Generation 50+ miteinander verknüpft werden. Herr Henn stellt in seinem Beitrag vor, wie wir Führungskräfte und Mitarbeiter systematisch mit diesen Themen konfrontieren. In seinem zweiten Beitrag beschreibt er eine sehr spezifische Maßnahme, die Unternehmer und obere Führungskräfte kleiner und mittlerer Unternehmen bei der Vorbereitung der 3. Lebensphase unterstützen soll.

Unsere letzte Seite soll eine „leichte“ Form der Annäherung an das Thema „Neu in 2010“ sein und wir hoffen, dass die depesche Ihnen wieder Freude macht und Anregungen bietet.

Viel Spaß beim Lesen ☺

Ihr develop Team!



Ihr Ansprechpartner
für inhaltliche Fragen
Sepp Henn
henn@develop.de

„Vielfalt und Unterschiede“

Trotz allem „Jugendwahn“ – die Gesellschaft wird immer „älter“. Die Geburtenraten sanken in den führenden Industrienationen in den letzten Jahrzehnten dramatisch. Schon heute – und in der Zukunft immer stärker – werden sich immer weniger junge Menschen der Arbeitswelt anbieten. Manche unserer Kunden sprechen schon von einem „war for talents“. Und zusätzlich laufen die jahrelangen – vor allem von den großen Unternehmen praktizierten – Vorruhestands-Programme aus. Die Menschen werden zukünftig länger arbeiten müssen. Das heißt auch, dass die Altersspanne der Mitarbeiter in nicht all zu langer Zeit 40 und mehr Jahre betragen kann.

Dieser Herausforderung stellt sich unser Kunde Novartis AG in Basel mit zwei Seminaren, in denen sowohl die betroffenen Führungskräfte, als auch die Betroffenen selbst (Mitarbeiter in ihrer Lebensmitte) sich mit diesen Themen intensiv beschäftigen können. Die wesentlichen Ziele der Programme sind:

- Alle Beteiligten haben ein Bewusstsein für die Relevanz des demografischen Wandels und der altersmäßigen Diversität. Sie verstehen, welche Auswirkungen dies auf die Gesellschaft und die Unternehmenskultur haben wird.
- Den Teilnehmern ist klar, dass Diversität und demografische Fragen für alle Altersgruppen in der Novartis bedeutsam sind, da jeder in jeder Lebensphase spezifisch davon betroffen ist.
- Die Teilnehmer wissen um die Motivstrukturen von Menschen über die berufliche Lebenskurve hinweg. Sie haben Ideen entwickelt, wie hohe Motivation bis ins hohe Alter aufrechterhalten werden kann.
- Die Teilnehmer haben Perspektiven entwickelt, mit Hilfe derer die älteren Kollegen langfristig motiviert und nutzbringend in der Belegschaft integriert bleiben.

Mitte Oktober fand in Basel dann die Pilotveranstaltung mit acht Führungskräften statt. Einer der Teilnehmer des Workshops „Managing Generational Diversity“ war unser Auftraggeber, der Leiter der Abteilung Training & Development, Daniel Huber. Er war in den Tagen in mehreren Rollen zum Thema „Demografie“ unterwegs. Erstens leitet er eine Abteilung, in der das Thema „ältere Mitarbeiter“ Bedeutung hat. Zweitens ist er selbst „in der Mitte seines Lebens“ und drittens ist er der firmeninterne Treiber, der für die Vermarktung der Veranstaltungen im Rahmen des generellen Themas „Diversity“ verantwortlich ist.

Die Auftaktmaßnahmen wurden seitens develop von zwei Trainern, Ute Waidelich und mir, begleitet. Das Kernthema des ein-tägigen Workshops mit den Führungskräften war: Die Führungskräfte sollten auf Basis der obigen Ziele ihre Rolle und Funktion zum Thema „altersmäßige Diversität“ reflektieren.

Erfreulicherweise haben alle Führungskräfte die lebenszyklusorientierte Perspektive auf das Personal und die Personalentwicklung sofort zum Anlass genommen, um sich

selbst zu positionieren. Sie bezogen die abgeleiteten Fragestellungen sehr persönlich auf sich und waren damit immer auf zwei Ebenen unterwegs: Die eigene Betroffenheit bezüglich der Frage „Wie kann ich gut „älter“ werden und einen befriedigenden Platz im Unternehmen finden?“ und daneben „Was bedeutet das für mich als Führungskraft, wenn sich meine Mitarbeiter mit den gleichen Fragen beschäftigen?“

Ein weiterer Höhepunkt war die Diskussion zur Frage „Von welchen Annahmen/Stereotypen und inneren Bildern zum Thema „Alter und altern“ muss ich mich verabschieden?“ Diese tief verankerten Annahmen führen meist zu negativen und einschränkenden Schlussfolgerungen. Erst wenn diese durch perspektivreiche und optimistische Bilder ersetzt werden, entsteht Motivation und Energie, sich aktiv mit einem befriedigenden Altern auseinanderzusetzen.

Die Feedbacks am Ende des Tages waren ausgezeichnet. In einer sehr berührenden Form spiegelten alle ihr eigenes Erleben rund um ihre Verantwortung zu diesem so wichtigen Zukunftsthema wieder.

Traditionalist	Boomer	Generation X	Generation Y
<ul style="list-style-type: none"> • Konformität • Stabilität • Höhere Mobilität • Sicherheit • Wirtschaftlicher Erfolg 	<ul style="list-style-type: none"> • Persönlicher und sozialer Ausdruckswille • Idealismus • Gesundheit und Wellness • Jugend 	<ul style="list-style-type: none"> • Ungebundener Arbeitsplatz und Unabhängigkeit • Cleverness • Freundschaften • Zynismus 	<ul style="list-style-type: none"> • Zukunftshoffnung • Zusammenarbeit • Soziale Aktivitäten • Toleranz für Unterschiedlichkeit • Familie steht im Mittelpunkt
Geboren 1928-1945	Geboren 1946-1965	Geboren 1966-1980	Geboren 1980-2000

Vier Generationen arbeiten zukünftig zusammen



Von der Illusion der Kontrolle über Komplexität

In komplexen Situationen reagiert der „ganze“ Mensch. All unsere inneren Systeme werden hochgefahren, um die Angst, die bei Unbestimmtheit und Unsicherheit ausgelöst wird, wieder in den Griff zu bekommen. Man nennt das die „Notfallreaktion“. Wir wollen das Gefühl von Kompetenz und Selbstwirksamkeit wieder herstellen. Das bedeutet, dass auch unsere kognitiven Fähigkeiten diesem Ziel „unterworfen“ werden. Wir suchen beispielsweise primär Informationen, die zu unseren Annahmen passen, wir verweigern die Aufnahme neuer Informationen komplett, wir beschäftigen uns mit „Reparaturen“, statt das Problem am Kern anzugehen, wir suchen die Nähe und Gemeinschaft zu anderen usw. usw.

Im Seminar „Sicher führen in komplexen Situationen“ besprechen wir die komplette

emotionale und kognitive Notfallreaktion, die vom Stammhirn angestoßen wird. Alle nicken – nachvollziehbar, verständlich und mehrfach erlebt. Schützt das Wissen um diese Zusammenhänge vor „Wiederholung“?

Während des Planspiels „Roma Termini“ arbeiten die Teilnehmer 2 Stunden auf Hochtouren in einer solchen Situation. Die Erkenntnis: Trotz des Wissens um die Prozesse, sind unsere unwillkürlichen Reaktionen (siehe oben) sehr schnell und stark. Und – Reflexion im Prozess hilft ungemein, sich seinen Notfallreaktionen aus einer dissoziierten Haltung heraus bewusst zu werden und diese bewusster zu steuern.

Wir kehren zum Alltag der Teilnehmer zurück und bearbeiten echte, komplexe Situationen. Methoden machen Komplexität begreifbar und reduzieren so Unsicherheit. Sie reduzie-

ren die Komplexität bewusst und senken damit das Maß an erlebter Unbestimmtheit. Die Gewissheit, dass Komplexität immer Unwägbarkeiten beinhaltet und nur im gelassenen Umgang damit unsere Ressourcen wieder nutzbar werden (und nicht im Notfallprogramm „verschwinden“) setzt sich durch.

Es geht um die Annäherung an persönliche Steuerungsfähigkeit durch Identifikation persönlicher Muster in komplexen Situationen und deren bewusste Beeinflussung (nicht um die Kontrolle über Komplexität). ☺

Frau Ute Waidelich

Nähere Informationen erhalten Sie unter waidelich@deloop.de

Kreativität – ein Mythos oder alltagstauglich?

„Kreativität“ kommt von lat. creare (schaffen, gestalten). Im Frühling 2009 entwickeln wir ein Kreativitätstraining mit dem Ziel, Handlungsfähigkeit bei kreativen Problemlösungen und in kreativen Sitzungen herzustellen. Der Mythos wirkt zunächst auch bei uns: „Wir? Malen können wir nicht und Ideen anderer sind immer innovativer.“

Dabei wissen wir, dass sich Kreativität in unterschiedlichen Bereichen wie Wissenschaft, Kunst, Wirtschaft in jeweils anderen Gesichtern zeigt. Ein kreatives Produkt soll neu, nützlich und lösungsorientiert sein. Eine von uns erinnert sich, dass sie in ihrer mathematischen Ausbildung meist neuartige Lösungswege gefunden hat: „Vielleicht sind wir ja doch kreativ!?!“

Wie können wir es also schaffen, dass das Thema Kreativität von den klassischen Vorstellungen eines „Künstlers“ ganz praktisch und nutzbringend auf die Ebene des Unternehmenskontextes transportiert wird?

Um unsere „kreativen Potentiale“ entwickeln zu können, sind Persönlichkeitseigenschaften wie Risikobereitschaft und Ausdauer, flexible

Denkstile wie Analogien herstellen und fremden können, nützlich. Umgebungsbedingungen sind ebenso entscheidend: vorschnelle Bewertungen, Erwartungsdenken, Killerphrasen sollten verhindert werden.

Wenn man an diesen Punkten ansetzt, können wir also „Kreativität“ fördern. Dieses Wissen fließt in die Gestaltung des Trainings mit ein.



Wir reflektieren mit den Teilnehmern Persönlichkeitseigenschaften, trainieren Denkstile, sammeln Ideen für den Umgang mit Widerstand gegen neue (also kreative) Methoden, probieren Kreativitätstechniken an Alltagsproblemen der Teilnehmer aus.

Ein Test zu Beginn und am Ende zeigt eine Verbesserung der kreativen Fähigkeiten Einfallslässigkeit, Flexibilität und Originalität. Das Resümee für deloop: wir gestalten unsere Sitzungen kreativer. Nach einer Aufgabenstellung gibt es eine Pause. Wir sammeln kreative Ideen in kleinen Gruppen, um Offenheit sicher zu stellen, wir konsolidieren und

bewerten diese wiederum in der großen Gruppe, um eine möglichst große Vielfalt zu erreichen. Und wir? Wir lassen unsere Gehirne nun häufiger arbeiten, wie es Manfred Spitzer (Professor am Lehrstuhl für Psychi-

atrie der Universität Ulm) rät, und gehen mit offenen Themen schlafen. So können selbst wir kreative Ideen entwickeln. ☺

Frau Silke Faber und **Frau Anja Koch**

Nähere Informationen erhalten Sie unter faber@deloop.de und koch@deloop.de



„Begin from the end of the story“

Steven R. Covey empfiehlt mit diesem Appell, sich das Ende des eigenen Lebens zu visualisieren. Sie schauen Ihrer eigenen Beerdigung zu. Freunde, Lebensgefährten, berufliche Kollegen, die eigenen Kinder, sie alle sprechen am Grab oder während der Trauerfeier über sie. Hören Sie das, was sie am Ende ihres Lebens gerne über sich hören möchten?

Das war der „Einstieg“ für die Firmeninhaber, die sich bei der HelfRecht AG in Bad Alexandersbad in der 2. Februarwoche mit sich und dem Thema „Rollenwechsel“ auseinandersetzten. Ziel der 3 ½ Tage war, sich gezielt auf ihre Fragestellungen zum „Ende“ ihres Berufslebens vorzubereiten.

Wenn wir von einer Lebensphase (Ende des Berufslebens) in eine neue (was folgt danach?) übergehen, bedeutet das auch einen Abschied vom Bisherigen. Eine solch

aktive Gestaltung geht immer mit persönlichen Veränderungsprozessen einher, die zum Teil sehr schwer fallen können. Der Prozess läuft dabei stets gleich ab:

Zu Beginn steht das bewusste Loslassen, das Abschied nehmen vom „Alten“.

In der Phase des Übergangs ist uns bewusst, dass uns das „Alte“ gedanklich immer noch beschäftigt, aber nicht mehr Teil unserer aktuellen Realität ist. Das „Neue“ wird aber noch nicht gelebt. Das bedeutet, dass diese Phase von Gefühlen der Irritation, der Unsicherheit und des Zweifels geprägt ist.

Die Phase des Neubeginns setzt voraus, dass wir klare Bilder von einer attraktiven Zukunft haben. Im Rahmen des Seminars setzten sich die Teilnehmer mit dieser Situation auseinander. Zu Beginn analysierten sie umfänglich Ihren Status quo, anhand dessen sie persön-

liche Stärken und aktuelle Themen identifizierten. In den folgenden Tagen beschäftigten sie sich mit ihrer Familie und den Lebensumständen, mit ihrer Lebenswelt, kulturellen Hintergründen und dem Beruf/ Unternehmen als erfüllende Aufgaben. Am Ende wurden neue Ziele entwickelt, die nachhaltig im HelfRecht-Planungssystem (www.helfrecht.de) verankert wurden. In Einzel- und Gruppenarbeit konkretisierten und reflektierten alle ihre Zukunftspläne.

So erhielten die Teilnehmer vielfältige Impulse, in welcher Form sie ihre 3. Lebensphase gestalten können und wie sie den Übergang gut bewältigen. Sie freuen sich auf eine Reise in eine spannende Zukunft. ☺

Herr Sepp Henn

Nähere Informationen erhalten Sie unter henn@deloop.de

Personalentwicklung – Diversity – Geschäftsführung: Ein integrativer Ansatz



In einem großen Unternehmensbereich eines internationalen Konzerns sollen mit Mentoring die Schwächen der verschiedenen Geschäftsführer (GF) „ausmerzt“ werden.

Die Geschichte der einzelnen Gesellschaften, deren Geschäft, die Biografie der einzelnen Geschäftsführer, die Standorte, alles ist unterschiedlich. Es stellt sich die Frage: Wie kann bei dieser Ausgangssituation ein integrativer Personalentwicklungsansatz aussehen, der der Rolle und den Unterschieden der einzelnen GF gerecht wird?

1. Individuelle Diagnose Wir wenden online Potentialinstrumente und kompetenzbasierte, behavioral event Interviews (Verhaltensorientiertes Tiefeninterview) an.

2. Entwicklungsvereinbarungen Die GFs erhalten ein ausführliches Feedback zu den Ergebnissen der Diagnose. Gemeinsam mit ihren Vorgesetzten formulieren sie ihre Entwicklungsziele.

3. Mentoring Es wird deutlich, dass eine rollenspezifische Unterstützung hilfreich wäre. Es werden Mentoren eingesetzt, die erfolgreiche, oberste Führungskräfte aus der Branche sind/waren, um aus dem Blickwinkel der Unternehmenssteuerung konkreten, praktischen Know-how-Transfer zu gewährleisten.

4. Coaching Daneben gibt es Entwicklungsfelder, die eindeutig stärker in der Person und deren Geschichte liegen. Hier werden den Teilnehmern ergänzend Coaches zur Verfügung gestellt, um in einer vertrauensvollen Beziehung auch tiefergehende

Themen zu besprechen: Ein Novum, gerade auf dieser Ebene, die bisher eher „heldenhaft“ mit den eigenen Schwächen umgegangen ist.

5. Gemeinsames Lernen

Die übergreifenden Themen werden in eine Führungskräfteentwicklung integriert, die gemeinsam absolviert wird, um Erfahrungsaustausch untereinander und kollegiales Lernen auch außerhalb des Seminarrahmens zu fördern. Das Programm wird durch Teamentwicklungsmaßnahmen abgerundet, die in einigen Standorten die Zusammenarbeit der jeweils 3 GFs verbessern sollen.

Damit steht ein umfassendes PE-Konzept, das nach 12 Monaten auf Basis der formulierten Ziele evaluiert wird. Wir sind gespannt!!! ☺

Frau Ute Waidelich

Nähere Informationen erhalten Sie unter waidelich@deloop.de

Unser persönlicher Einstieg in 2010

Erprobte Links

Validation – Ein Film über Wertschätzung und ein Lächeln als Belohnung

Wer sich diesen Kurzfilm mal anschauen sollte?

You!

Wie viel Zeit muss man dafür investieren?

16:23 min

Was ich dem Filmemacher gerne sagen würde?

You are great!

Also: An einem trüben Tag einfach mal rein schauen und sich verzaubern lassen.

www.youtube.com/watch?v=Cbk980jV7Ao

The Crisis of Credit Visualized – The Short and Simple Story of the Credit Crisis

Wer sollte sich dieses Kurzvideo anschauen?

Alle, die sich das „Warum“ und „Woher“ der Finanzkrise und die komplexen Sachverhalte, die da hinterstecken in eindringlichen Worten und einfachen Bildern erklären lassen wollen, um bei der nächsten Gelegenheit mit ihrem Wissen auftrumpfen zu können.

Wie viel Zeit muss man dafür investieren?

11:10 min

Was ich dem Designer gerne sagen würde?

Super job at making something very complex very understandable!

www.vimeo.com/3261363

Verena Hutschenreuter



Kocherlebnisse im neuen Jahr

Aus „Jamies America“ (neues Kochbuch von Jamie Oliver, Dorling Kindersley Verlag) „Traybaked Chicken“ auf Seite 322. Herzhaft und lecker!

Aus der Zeitschrift „Essen & Trinken“ (Ausgabe März) „Fenchel-Pizza“ auf Seite 16. Leicht und beschwingt in den Frühling!

Sepp Henn

Für Sie schon vorgelesen

„Verführung“ – Ein Freud-Krimi von Catherine Gildiner im Rowohlt Taschenbuch Verlag. Ein rasanter Roman voller bissiger Dialoge, stimmungsvoller Settings und saftiger intellektueller Leckerbissen.

„Denken hilft zwar, nützt aber nichts“ von Dan Ariely im Knauer Taschenbuch Verlag. Ob Sie nach dieser Lektüre Ihrem Gehirn weiterhin noch vertrauen werden...?

Ute Waidelich

Ein neuer Lebensabschnitt

Der Entschluss meine 3-jährige Ausbildung zur Kauffrau für Bürokommunikation um ein halbes Jahr vorzuziehen, fiel mir leicht!

Das parallele Lernen für Schule und Abschlussprüfung; das selbstständige Erarbei-

ten von Lerninhalten, die noch nicht behandelt wurden und schließlich das Ablegen der schriftlichen und mündlichen Prüfung war anstrengend und hat viel Kraft und Nerven gekostet.

Doch es hat sich gelohnt: Alle Prüfungen sind bestanden und die Ausbildung ist erfolgreich abgeschlossen!

Ich befinde mich in einem neuen Abschnitt meines Lebens, meine Pläne sind geschmiedet. Dabei bleibt die developeo GmbH ein wichtiger Bestandteil und bedeutet eine große Sicherheit für mich. Jetzt geht es an die Umsetzung meiner Pläne, denn es wartet hoffentlich ein spannendes Psychologie-Studium auf mich!

Alla Busse

Mein erweitertes Produktportfolio

Ich habe im vergangenen Jahr 2 Ausbildungen absolviert und darf mir seit November 2009 auf meine Fahne „Verhaltenstrainerin“ schreiben. Mitte Januar 2010 habe ich noch meine Zertifizierung zur Enneagramm-Lehrerin bestanden, und kann jetzt meiner Fahne noch den Schriftzug „Enneagramm-Lehrerin“ hinzufügen. Beide Ausbildungen haben mir großen Spaß gemacht und mir sowohl professionell als auch persönlich den Horizont um einiges erweitert. ☺

Bettina Hoffmann

Impressum

Redaktion: Alla Busse, Sepp Henn
 Martin-Luther-Str. 63-65,
 67433 Neustadt/Weinstraße
 Telefon 06321-18-99-92-0;
 e-mail: depesche@developeo.de
 Layout: POZZI-7, 0621-33-61-72-6
 Erscheint dreimal jährlich

Für Feedback, Anregungen oder Kritik sind wir Ihnen jederzeit dankbar.
 Zum Abmelden des Infobriefes senden Sie uns eine kurze Mail.