

KARIN THAMM-HOFFHEINZ

Beratung • Coaching • Mediation

Theorie U

als möglicher Leitfaden
in Veränderungsprozessen und in Workshops

Otto Scharmer

Den inneren Ort, von dem aus wir handeln, verändern!



Der U-Prozess nach C. Otto Scharmer

1. Das Denken öffnen:

Ist-Zustand: Wie ermitteln wir das vorherrschende Denken? Was könnte neugierig machen auf andere Sichtweisen?

2. Das Fühlen öffnen:

Wie fühlen wir uns in die verschiedenen Perspektiven der Beteiligten ein?

3. Den Willen öffnen:

Wie gelingt es uns, hinderliche Gedanken und Gewohnheiten zu erkennen und loszulassen?

1.
Denken statt
Urteilen

2.
Fühlen statt
Zynismus

3.
Wollen statt
Angst

4. Wendepunkt:

Wie finde ich als Einzelner meine eigene Haltung zum Projekt?

7. Umsetzen:

Wie wenden wir das an?
Wie machen wir weiter?

6. Prototyp/ Maßnahmen:

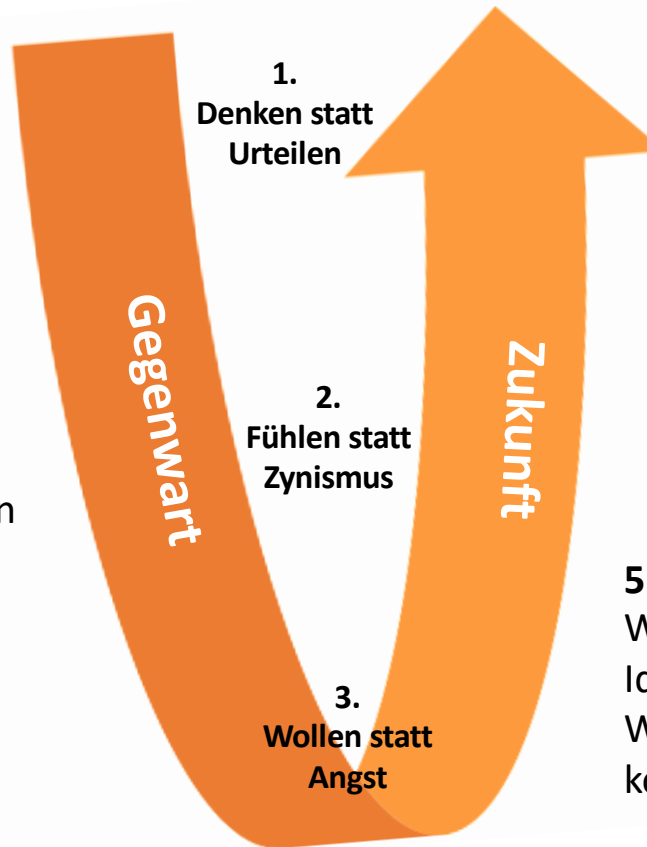
Wie können wir daraus Pilot-Maßnahmen erarbeiten?

5. Ideen:

Wie können wir erste Ideen sammeln?
Wie können wir sie konkretisieren?

Kein

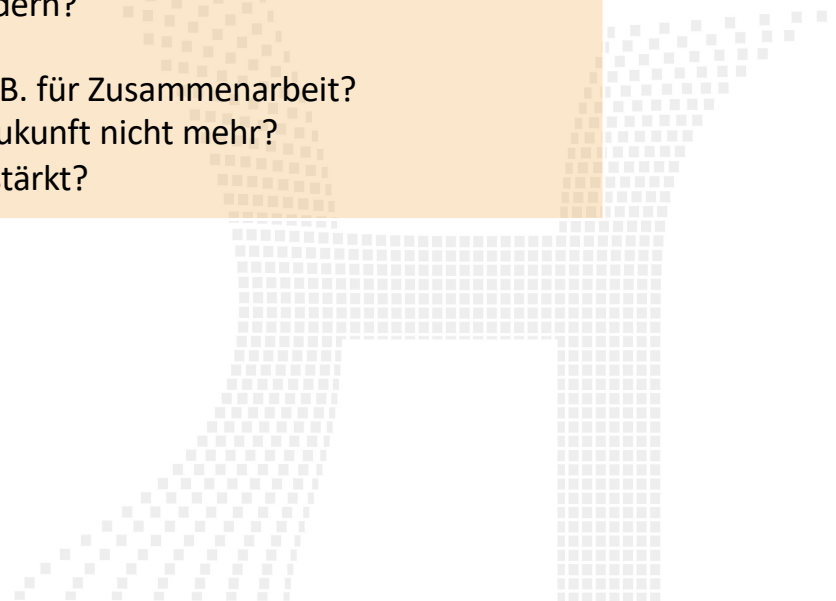
- gedankenloses Handeln
- handlungsloses Denken
- Geschwafel



U-Prozess: Möglicher Workshop zur Führungskultur

Schritt im U-Prozess	Mögliches Vorgehen/Fragestellungen
Ankommen	<ul style="list-style-type: none">• Warum sind wir hier?• Check-in Fokusminute• Vorstellung• Agenda und Spielregeln
1. Schritt: Das Denken öffnen <ul style="list-style-type: none">• <u>Ist-Zustand</u> (Wie ermitteln wir das vorherrschende Denken?)• Veränderungswunsch (<u>Was macht neugierig</u> auf neue Sichtweisen?)	<p>Herausforderungen im Jetzt</p> <ul style="list-style-type: none">• Gespräch zw. Vorstand und Stakeholder• Kundenvortrag oder Kundenbefragung• Mitarbeiterbefragungen im Vorfeld• Skalierungsfragen• Diskussionen <p>Veränderung</p> <ul style="list-style-type: none">• Impulsvortrag zur Vision (z.B.: „Vertrauensvolle Räume schaffen – Metakompetenz der Führungskraft“)

Schritt im U-Prozess	Mögliches Vorgehen/Fragestellungen
<p>2. Schritt: Das Fühlen öffnen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wie können wir uns aus verschiedenen <u>Perspektiven</u> ins Thema hineinfühlen? • Wie fühlen wir uns in die verschiedenen Perspektiven der Beteiligten ein? 	<ul style="list-style-type: none"> • Input und Gruppengespräch zu „achtsamem Zuhören“ • Perspektivenwechsel im Fokuswalk (z.B.: Was brauchen die Mitarbeitenden von uns als Führungskräfte? Was sehen die Mitarbeitenden als die 2-3 notwendigsten Veränderungen an?)
<p>3. Schritt: Den Willen öffnen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wie ermitteln wir <u>hinderliche Gedanken</u> und Gewohnheiten? • Wie gelingt das <u>Loslassen</u>? (Platz schaffen für Neues) 	<ul style="list-style-type: none"> • Was hat uns erfolgreich gemacht? • Was davon müssen wir los lassen? ❖ Was müssen wir tun, um zu scheitern? ❖ Was macht den Zielzustand unerreichbar? ❖ Wie lässt sich das ändern? <ul style="list-style-type: none"> ○ Was sind Treiber? ○ Was sind Barrieren z.B. für Zusammenarbeit? ○ Was machen wir in Zukunft nicht mehr? ○ Was machen wir verstärkt?



Schritt im U-Prozess	Mögliches Vorgehen/Fragestellungen
<p>4. Schritt: Wendepunkt</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wie gestalten wir individuell den Weg von der Vergangenheit zum <u>intuitiven Erkennen</u> der Zukunft? • Wie findet jeder seine <u>eigene Haltung</u> zum Projekt? 	<p>1. Zürcher Ressourcenmodell</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche Werte und Bedürfnisse leiten mich als Führungskraft? (Einklang zwischen Ratio und Unbewusstem) • Wo sehe ich Schnittmengen mit den unternehmensweiten Führungswerten? • Welches Motto-Ziel unterstützt mich dabei, die Führungsherausforderungen im Unternehmen anzugehen? <p>2. Journaling (alternativ)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1) Was sind in meiner jetzigen beruflichen Situation als Führungskraft die bedeutsamsten Herausforderungen? • 2) Was sind die Möglichkeiten, die meine Aufgabe mir gerade bietet? • 3) Was ist meine Vision von einer guten FK? Was treibt mich als FK an? Welchen Nutzen möchte ich als FK stiften? Was ist mein Beitrag, wenn ich ganz in meiner Kraft bist? • 4) Was gehe ich ab heute an? • 5) Was könnte ein Leitsatz für mein Führungsverständnis sein, der mir als Halt und Kompass im Führungsalltag dient? • 6) Wovon werde ich mich ab morgen verabschieden?

Schritt im U-Prozess	Mögliches Vorgehen/Fragestellungen
<p>5. Schritt</p> <ul style="list-style-type: none"> Wie lassen sich <u>Ideen</u> sammeln? <p>6. Schritt</p> <ul style="list-style-type: none"> Wie können wir daraus <u>Maßnahmen</u> erarbeiten? 	<p>Kleingruppen (Brainstorming)</p> <ul style="list-style-type: none"> Welche konkreten Maßnahmen bzw. welches konkrete Alltagverhalten werden Sie als FK in Ihrem Team verfolgen? Worauf wollen Sie verzichten? Wovon wollen Sie sich verabschieden? Was wollen Sie zukünftig nicht mehr tun?
<p>7. Schritt</p> <ul style="list-style-type: none"> Wie machen wir weiter? Wie stellen wir sicher, dass wir wirklich in die Umsetzung kommen? 	<ul style="list-style-type: none"> Teamworkshops Coaching Feedback- und Transformationsworkshops

