

ZUKUNFTSWERKSTATT--

So werden Visionen Realität

Wie kann man in einer Organisation wirklich etwas verändern? Wie stark ist der Glaube an gelebte Beteiligung, Mitgestaltung? Da gibt es Mitarbeiter, die bereits aufgegeben und sich in eine defensive „Nine-to-five-Haltung“ zurückgezogen haben und andere, die kein Blatt vor den Mund nehmen und entweder leise meckern oder lautstark agieren – beides wirkt destruktiv und kann andere anstecken.

Die Kreativitätstechnik "Zukunftswerkstatt" eröffnet einen sehr effektiven und kreativen Weg, um aus dieser Stimmung gemeinsam herauszukommen. Die Teilnehmer werden angeleitet, Ideen und Lösungen für ihre Probleme zu entwickeln, die anstehenden Herausforderungen anzunehmen und aktiv zu werden. Es geht darum, andere Perspektiven zu schaffen und neue Sichtweisen zu gewinnen. Die Zukunft rückt in den Fokus und das Gefühl, sie selbst aktiv mitgestalten zu können.

Selbstbestimmung und Eigenverantwortung sind zentrale Hebel in Veränderungsprozessen:

Mit der Zukunftswerkstatt können brachliegende Problemlösungspotentiale mobilisiert werden. Parallel werden sich die Teilnehmer ihrer Probleme, Erwartungen und Wünsche bewusster. Inspiriert von eigenen Visionen, entwickeln sie ungewöhnliche und überraschende Perspektiven für die Zukunft. Den Teilnehmern wird klar, dass sie selbst den Schlüssel zur Gestaltung wesentlicher Themen in der Hand halten: Ängste vor der Zukunft werden abgebaut, die Zuversicht, das Kommende zu bewältigen, wird aufgebaut und das Vertrauen in die eigene Kraft wird gestärkt. Es entsteht kollektives Engagement für eine lohnenswerte Zukunft. Gearbeitet wird mit den

Talenten, Kompetenzen und Ressourcen der Teilnehmer. Wir haben dabei das Grundverständnis, dass jeder Experte für sich selbst und die eigene Organisation, den Bereich, die Abteilung ist – gleichwohl es unterschiedliche Sichtweisen gibt, was wie getan werden sollte. Diese unterschiedlichen Perspektiven gilt es besprechbar zu machen und gemeinsam Lösungsideen zu entwickeln.

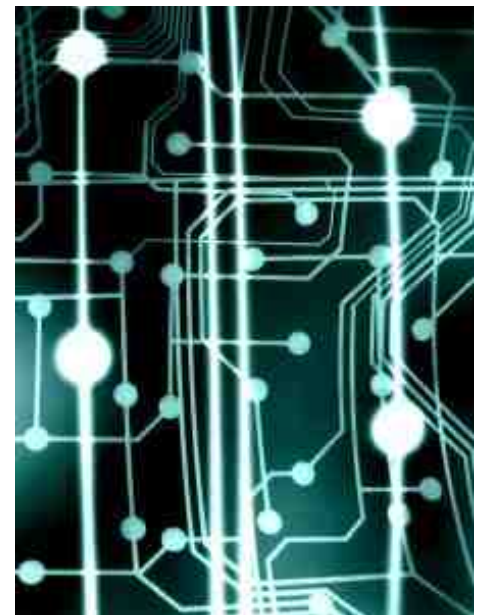
Die Themen sind so vielfältig wie die Themen in Organisationen selbst:

- ⇒ Die Fragen können aus den Bereichen Zusammenarbeit, Personalentwicklung, Führung etc. stammen.
- ⇒ Die Zukunftswerkstatt kann als Katalysator für bereits bestehende Probleme genutzt werden.
- ⇒ Über die gezielte Förderung von Partizipation und die Freilegung von Kreativität und Phantasie der Mitarbeiter kann die Entwicklung gemeinsamer

Projekte vorangebracht werden.

- ⇒ Die Entstehung neuer, oft ungewöhnlicher Konzepte kann die Innovationskraft der Organisation stärken.

Die Zukunftswerkstatt hat eine sinnvolle, klare methodische Struktur und chronologische Abfolge. Sie umfasst drei Hauptphasen; eine gute Vorbereitung ist dabei unerlässlich. So wird der Fragestellung, die in der Zukunftswerkstatt bearbeitet werden soll, größte Aufmerksamkeit gewidmet



– denn schließlich fußt darauf alles, was später kommt. Die Methode ist insbesondere für größere Gruppen geeignet, die von mindestens zwei professionell geschulten und erfahrenen Moderatoren begleitet werden. Ist die Gruppe wesentlich größer als 20-25 Teilnehmer, sollte parallel

gearbeitet werden, um sich phasenweise gezielt im Plenum zum übergreifenden Austausch treffen.

Zeitbedarf

Empfohlen sind zwei bis drei Tage - kürzere Zeitspannen sind möglich, in der Regel aber weniger effektiv.

Ablauf

Kennzeichnend für die Zukunftswerkstatt ist das Drei-Phasen-Modell von Kritik, Vision und Realisierung:

1. Was ärgert? Was nervt? In der **Kritikphase** wird gesammelt, was die Teilnehmer belastet. Es geht um eine Bestandsaufnahme für die nächsten Schritte. Oft hat diese Phase eine reinigende Wirkung, da erst einmal Dampf abgelassen werden darf.
2. In der **Visionsphase** kann hemmungslos fantasiert werden. Die Wünsche der Teilnehmer werden offen formuliert. Man darf und soll das Utopische denken!

3. Und damit es dabei nicht bleibt, geht es in der Phase der Realisierung schließlich darum, wie man Alltag und Vision verbinden kann. Es werden konkrete Handlungsschritte ausgearbeitet, wie man seinem Ideal Schritt für Schritt näherkommen kann. Dabei geht es im Wesentlichen um die Fragen: Was wollen wir konkret tun? Wer kann uns dabei helfen? Wann beginnen wir?

Im nächsten – äußerst wichtige – Schritt wird die **Umsetzung wesentlicher Handlungsfelder** mit einem professionellen Veränderungsprozess durch interne Veränderungsbegleiter und HBC als externem Berater begleitet.

- Fehlt dieser Schritt, ist die Gefahr der Desillusionierung und des Frustes hoch: Gute Ideen drohen zu versanden, das ganz Engagement scheint umsonst investiert worden zu sein.

Daher gilt es, die nächsten Schritte aktiv so zu gestalten, dass ein unmittelbarer Nutzen für Teilnehmer

und Mitarbeiter der Organisation innerhalb eines überschaubaren Zeitraumes deutlich wahrnehmbar wird.

Was ist nun zu tun? Nächste Schritte im Überblick:

- Auftragsklärung: Vorgespräche mit Personalleitung und Geschäftsführung / Vorstand
- Vorbereitung der Zukunftswerkstatt: Die Ausgangsfrage erarbeiten und die Rahmenbedingungen besprechen, interne Veränderungsbegleiter gewinnen
- Die Durchführung in den drei Phasen Kritik, Vision und Realisierung
- Die Nachbereitung: die Umsetzung der Handlungsfelder bearbeiten, das Veränderungsmanagement steuern



Hamburger BeraterContor GmbH

November 2016
www.hbcontor.de