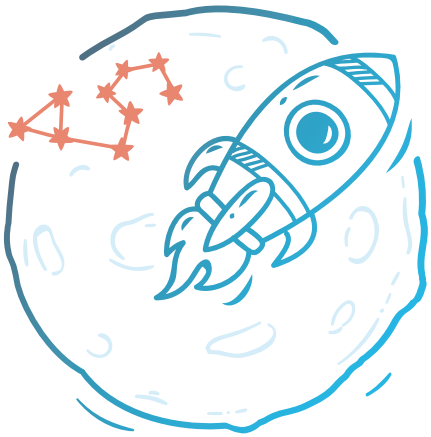
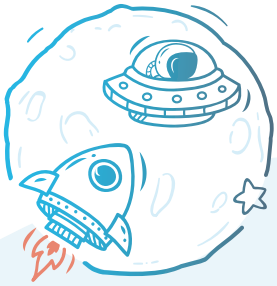
comkii

Unlock your potential.
Open up opportunities.





Systemische Lernplattform

Inhalte:

- Rollenkompetenz
- Verantwortung
- Kommunikation (Kultur-Begegnungs-Modell)

comkii ist ein Produkt von Clea Buttgereit Transfomations und Márc Minor Group.

Meta-Modelle sind Meta-Skills!

Rollenkompetenz, Verantwortungsübernahme, Kommunikation – das sind für uns die Überschriften, die für systemische Konzepte und Modelle stehen.

Echte „Heavyweights“!

Entlang dieser Modelle sind die wesentlichen Metaskills zu trainieren, die uns erfolgreich in komplexen beruflichen Situationen machen. So weit wollen wir uns vorwagen!

Wir sind nicht mehr überzeugt davon, dass „gute Teamarbeit“ oder „gute Führung“ über abstrakte und vereinheitlichte Skills wie „soziale Kompetenz“ zu definieren und zu trainieren sind. Fast jede und jeder kann in ihrem und seinem entsprechendem Kontext „gut“ sein und wirksam führen. Der Vielredner genauso wie der Wenigredner. Der Begeisterer genauso wie der Held, der im Hintergrund agiert.

Anstecken möchten wir Sie. Mit unserer Begeisterung für die drei Heavyweights und ihre Wirksamkeit. Auf comkii.de haben wir sie filmisch umgesetzt – mit vielen Übungen für Sie. Im Handbuch bekommen Sie jede Menge Hintergründe und Beispiele dazu.

Schreiben Sie uns Ihre eigenen Erlebnisse und Geschichten damit!

Wir freuen uns darauf!

Ihre Clea Buttgereit und Marc Minor

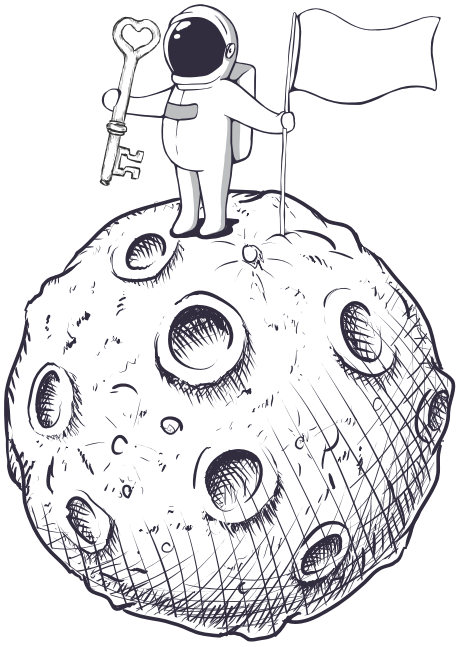
www.comkii.de

Clea Buttgereit

Marc Minor

Schlüsselkompetenzen sind Meta-Skills

Nicht nur Einzelne, die Unternehmenskultur entscheidet über ein produktives Miteinander!



Der Schlüssel

- **die Qualität unserer Arbeitsbeziehungen**
- **Klarheit in Verantwortung und Rolle**

Wir können uns gemeinsam dazu befähigen, eine konstruktive Kultur zu leben. Beginnen wir damit!

Her mit den Meta-Skills! Her mit den Schlüsselkompetenzen! Wir machen uns auf die Reise zu einer funktionierenden Verantwortungs- und Leistungsgemeinschaft! Hier sind die drei Dreh- und Angelpunkte der Kommunikation oder besser:

Die drei Metaskills

Rolle

In einer Organisation nehmen wir unterschiedliche Rollen ein, in denen wir unseren Beitrag zu übergeordneten Zielen leisten. Diese Rollen müssen klar verhandelt und beschrieben sein. Und: Sie sollten passen. Nicht jeder Mensch ist für jede Rolle geeignet. Aber auch nicht jede Rolle wird von einer Person allein übernommen. Rollenvielfalt bestimmt unser Arbeitsleben, Rollenflexibilität den Erfolg.

Verantwortung

Organisationen werden von ihren eigenen VerantwortungsträgerInnen zusammengehalten und zum Ziel geführt. Wird Verantwortung nicht angemessen getragen, reagieren wir oft sensibel. Debatten um Schuld kennt jeder. In unserer komplexen Arbeitswelt wird Verantwortung immer mehr geteilt. Damit Aufgaben und Projekte gelingen, muss verhandelt werden, wer welche Verantwortung trägt. Geklärte Verantwortlichkeiten sind daher eine wesentliche Voraussetzung für die seelische Gesundheit jeder und jedes Einzelnen in einer Organisation.

Kommunikation

Jeder Mensch kommuniziert auf der Grundlage seiner eigenen Erfahrungen. Deshalb sind Missverständnisse quasi vorprogrammiert. Wir stellen das bekannte „Sender-Empfänger-Modell" in Frage. Ein Großteil der Wirklichkeit entsteht im Kopf des Betrachtenden – unabhängig von der Botschaft. Das Kultur-Begegnungs-Modell (KBM) zeigt: Wir kommunizieren wie von getrennten Planeten. Deshalb gilt für den Erfolg jedes Vorhabens: Wir haben zunächst den Planeten des Gegenübers zu erkunden, müssen ihre oder seine Wirklichkeit verstehen und dort andocken. Erst so entsteht gemeinsames Verständnis.

Inhalte der systemischen Plattform

Rollenkompetenz

Video 1: Rein ins Thema Rolle

Jeder von uns hat Rollen in drei unterschiedlichen "Welten". Am Beispiel von „Martha" zeigen wir, was Privatrollen, Professionsrollen, Organisationsrollen sind. Jede Rolle ist ein in sich geschlossenes System an Verhaltensweisen, Wahrnehmungen, Gefühlen, Einstellungen und Logiken.

Video 2: Privatrolle unterscheidet sich von Berufsrolle

Je klarer uns jede Rolle ist, desto kompetenter können wir eine Rolle ausüben. Trotzdem passiert es immer mal wieder, dass wir Gefühle verwechseln oder manchmal nicht rollengemäß handeln. Am Beispiel von Martha zeigen wir, wie man damit umgehen kann.

Video 3: Unterschiedliche Führungsrollen

Die Organisationsrolle „Führungskraft" beinhaltet Unterrollen: z.B. Unternehmer*in, Manager*in Fachkraft, Coach, Lernregisseur*in. Ein Bewusstsein über dieses Rollenbündel erleichtert die Selbststeuerung und gibt Mitarbeitenden Orientierung. Denken in Rollen kann als Kompass für Ihre Professionalisierung dienen.

Video 4: Das Rollenbündel einer Führungskraft

s.o. Explizierung

Video 5: Nützliche Begriffe zum Thema Rolle

Ein kleines Kompendium mit wichtigen Begriffen zum Thema ‚Rolle': Rollenkompetenz, Rollenstabilität, Rollenkonfusion, Rollenflexibilität, Rollenfixierung, Rollenökonomie.

Inhalte der systemischen Plattform

Rollenkompetenz

Video 6: Gefühle in der Rolle

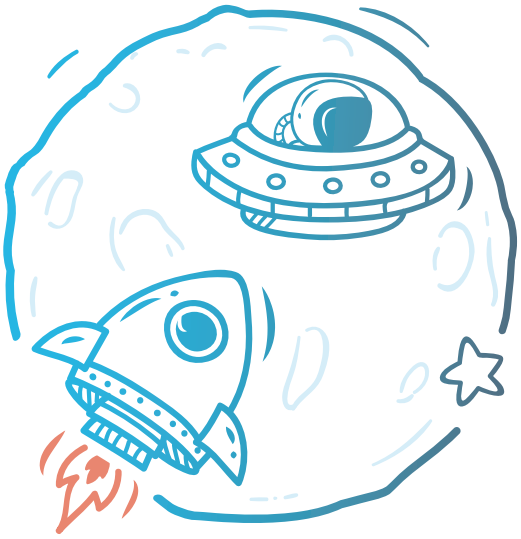
Sie lernen eine empörte Bildungsmanagerin kennen. Sie trägt private Gefühle in die Berufswelt. Damit steht sie einer Lösung zunächst im Weg. Im Coaching findet sie zu einer neuen Haltung und anderen Gefühlen und damit erweitert sich auch ihr Handlungsspielraum.

Video 7: Rollenflucht und Schwarzmärkte

Mitarbeitende, die „ihr eigenes Ding" machen, scheinbar auf Kosten der Organisation, nerven. Aber wofür ist dieses Verhalten ein Symptom? Vielleicht für den Wunsch sich weiter entwickeln zu dürfen. Wir zeigen einen unguten Umgang damit und danach ein Beispiel für bessere Führung: Im Dialog die Interessen der Mitarbeiterin erkunden und neue Wege finden. Natürlich trotzdem im Interesse des Unternehmens.

Video 8: Expertengespräch zur Frage: „Will ich überhaupt Führungskraft sein?"

Mal ehrlich: wie oft haben Sie selbst schon geflucht über Menschen, die aus Ihrer Sicht völlig ungeeignet sind für Führung? Leider nach wie vor ein Tabu-Thema! Clea und Marc erzählen Beispiele aus ihrem Coaching-Alltag.

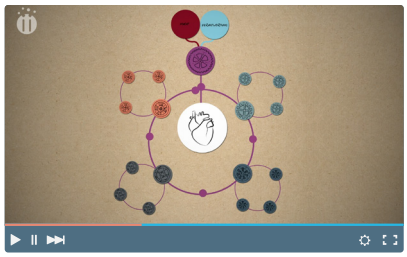


Inhalte der systemischen Plattform

Verantwortung

Video 1: Überblick

Damit Aufgaben und Projekte gelingen, benötigen wir ein gemeinsames Verständnis davon, wer welche Verantwortung trägt und wie das miteinander verhandelt werden kann. Organisationen brauchen neue Modelle, Begriffe und Kriterien dafür.



Video 2: Warum ist Verantwortung wichtig?

Mitarbeitende unterschiedlicher Branchen tauschen sich zum Thema Verantwortung aus. Der Film dient dazu, Sie zum Thema „Verantwortung" abzuholen und Sie ins Nachdenken zu bringen: was passiert, wenn niemand die Verantwortung übernimmt? Oder alle? Was, wenn jemand die Verantwortung „abdrückt"? Die Fachbegriffe dafür sind:

- **Verantwortungsvermeidung und -verschiebung**
- **Verantwortungskonfusion und -erosion**

Diese sind in diesem Film anhand von Beispielen der Mitarbeitenden erklärt.

Video 3: Verantwortung bedeutet Antworten geben

Hier zeigen wir Ihnen ein Verantwortungsmodell, das Ihnen helfen wird, Verantwortung zu klären. Im Wort Verantwortung steckt das Wort „Antwort" und deshalb ist Verantwortung hier auf Viermal-Antworten-Geben „heruntergebrochen". Also, auf die Frage wofür jemand Verantwortung hat, wäre entlang des Modells zu fragen, aus der Perspektive der Organisation:

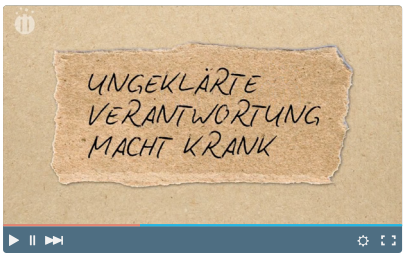
- **Worauf MUSS er/sie antworten? Worauf DARF er/sie antworten?**

Aus der Perspektive der Person:

- **Worauf KANN er/sie antworten? Worauf WILL er/sie antworten?**

Video 4: Verantwortung bedeutet Antworten geben (angewendet)

Hier zeigen wir Ihnen, wie Sie das Vier-Antworten-Modell anwenden können. Im dazugehörigen, interaktiv anklickbaren PDF können Sie wählen, welche Übung am besten zu Ihnen passt.



Video 5: Ungeklärte Verantwortung macht krank

Geklärte Verantwortung ist ein maßgeblicher Faktor für die seelische Gesundheit. In diesem Film erzählen wir Ihnen an Beispielen, welche Auswirkungen ungeklärte Verantwortung haben kann und warum es häufig eines externen Blicks bedarf, um im Gesamtgefüge einer Organisation zu erkennen, von wem und warum Verantwortung nicht übernommen wird. Das eingeblendete Fragenbuffet am Ende regt Sie an, darüber nachzudenken, ob es bei Ihnen oder anderen Symptome ungeklärter Verantwortung gibt und was dann zu tun ist.

Inhalte der systemischen Plattform

Verantwortung

Video 6: Verantwortungsdefizite vorbeugen

In diesem Film appellieren wir eindringlich an Sie, Unwohlgefühle, die möglicherweise aus ungeklärter Verantwortung heraus resultieren, ernst zu nehmen und zu handeln. Wir ermutigen Sie, die Dinge anzusprechen oder sich externe Hilfe zu organisieren. Reflektieren und in den Dialog treten, können Sie dann wieder entlang des eingeblendeten Fragebuffets.

Video 7: Komplementäre Verantwortung

Verantwortung übernehmen bedeutet Antworten geben, das haben Sie schon verstanden. In diesem Film zeigen wir Ihnen darüber hinaus zwei Dimensionen von Verantwortung. Sie übernehmen Verantwortung für etwas, z.B. Ihr Team, Ihren Arbeitsauftrag ..., auf das „große Ganze". Deshalb benötigen Sie und Ihre Kollegen ein griffiges Verständnis von dem, was das eigentlich ist. Verantwortung für ... und Verantwortung bezogen auf ... das sind die Bestandteile des Modells „Komplementäre Verantwortung". Am Filmende haben wir wieder verschiedene Fragen für Sie zusammengestellt, die Sie zur Selbstreflexion und zum Austausch anregen sollen.

Video 8: Richtige Haltung

Ungeklärte Verantwortung löst häufig ein ganzes Potpourri an Emotionen bei uns aus: von Wut und Ärger bis zu Traurigkeit und Enttäuschung. Manche von uns leiden laut, andere still. Es ist also eine Herausforderung an die Selbststeuerung, den angemessenen Ton und die angemessene Haltung zu finden, um die Themen zielführend anzusprechen. Wahrscheinlich erkennen Sie sich in den von uns kurz skizzierten emotionalen Zuständen irgendwo wieder und merken, worin Ihr individueller Selbststeuerungsbedarf besteht. Gerne hören Sie auch den Podcast, der Sie noch einmal intensiv anregt, Ihren Gefühlen auf die Spur zu kommen.

Videos 9 10 11: Verantwortungsdialog leicht, schwerer und verschärft

In den drei Filmen geht es immer um das gleiche Thema. Frank ist völlig überlastet und versucht seiner Chefin nahe zu bringen, an welcher Stelle die aus ihrer Sicht nicht wahrgenommene Verantwortung heraus resultiert. Verantwortungsdialog leicht bedeutet: die Chefin ist nett und einsichtig, Frank kommt durch klare Botschaften zum gewünschten Ziel. Verantwortungsdialog schwerer bedeutet: die Chefin ist unwillig, sieht nicht, wie sie selbst in Verantwortung kommen kann, Frank muss stark insistieren. Verantwortungsdialog verschärft bedeutet: die Chefin hat gar keine Einsicht und Frank zeigt in diesem Gespräch, wie ein 100%iges Zu-Sich-Stehen aussehen kann. Er weist deutlich auf seine Grenzen hin und ist mutig genug, ihr auch seine Konsequenzen, die er mittelfristig ziehen wird, mitzuteilen.

Inhalte der systemischen Plattform

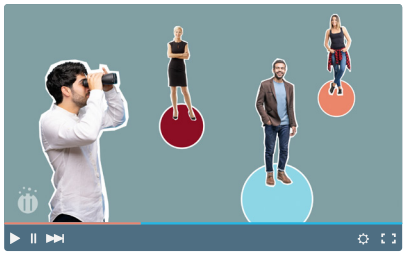
Kommunikation (Kultur-Begegnungs-Modell)

Video 1: Das Kulturbegegnungsmodell

Jeder Mensch kommuniziert auf der Grundlage seiner eigenen Erfahrungen. Deshalb sind Missverständnisse nicht nur wahrscheinlich, sondern nahezu vorprogrammiert. Wir stellen das bekannte „Sender-Empfänger-Modell" in Frage und bieten Alternativen an. Dieses Modell vermittelt anschaulich, wie es dazu kommt, dass jeder auf seinem eigenen Planeten lebt und jede Botschaft in einen eigenen individuellen Bedeutungszusammenhang eingeordnet wird. Es wird gezeigt, wie wir uns unter diesen Umständen überhaupt verstehen können.

Video 2: Anleitung

Die Coaches ordnen das im ersten Video Gesehene noch einmal ein und geben eine Anleitung zum Schauen der weiteren Videos zum Thema.



Video 3: Planetenerfoschung und Wirklichkeitsabgleich am Bsp. Probezeit

Anwendungsbeispiel Kulturbegegnungsmodell: Im Beispiel erkundet ein Chef die Wirklichkeit seines neuen Mitarbeitenden und lädt ein zum Dialog, wie und ob die Probezeit erfolgreich war.

Video 4: Planetenerfoschung und Wirklichkeitsabgleich am Bsp. Mediales Führen

Anwendungsbeispiel Kulturbegegnungsmodell: Im Beispiel erkundet ein Chef die neuen Bedingungen, die durch das Arbeiten im Home Office entstehen und wie man sich wechselseitig gut steuern kann.

Video 5: Anstrengende Projektleitung

Wer kennt es nicht aus unterschiedlichen Perspektiven: wie anstrengend manche Menschen in ihrer Art und Weise zu kommunizieren sein können. Immer gut gemeint und trotzdem andere nicht erreicht. An diesem Beispiel lernt ein/eine Projektleiter*in gemäß des Kulturbegegnungsmodells anders zu kommunizieren.

Inhalte der systemischen Plattform

Kommunikation (Kultur-Begegnungs-Modell)

Video 6: Komplexe Begriffe: Agiles Management

Die berühmten Buzzwords in einer Organisation und jeder versteht darunter etwas anderes. Wie können die Begriffe gut geklärt und handlungsleitend werden? Am Beispiel des Begriffs „agiles Management" wird das hier beschrieben.

Video 7: Komplexe Begriffe Kooperation

Unter Kooperation versteht häufig jeder das, was ihm am besten passt. Und man kann sich vortrefflich darüber streiten. In diesem Beispiel zeigen wir, wir man gut in einen Dialog dazu kommen kann.

Video 8: Innendienst Außendienst

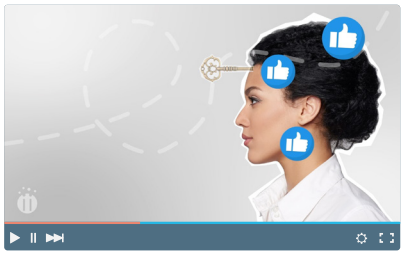
Manche Abteilungen scheinen schon qua ihrer Funktion auf anderen Planeten zu leben und sollen trotzdem gut kooperieren. Hier ein Beispiel, wie das Verständnis füreinander gut anzuleiten ist.

Video 9: Führen nach oben

Ein heikles Thema? Wie sag ich es meinem Chef/meiner Chefin, wenn es mal klemmt? Hier erwartet Sie ein ermutigendes Beispiel dafür.

Video 10: Bewerbungsgespräche anders

Sich selbst anpreisen, das liegt nicht jedem. Hier zeigen wir ein Beispiel dafür, wie man zunächst den Arbeitgeber so exploriert, dass man ein Gefühl dafür bekommt, ob es passt.



Video 11: Abrundung: Das KBM – sogar ein Generalschlüssel

Egal, ob es um Verantwortungsübernahme in bestimmten Rollen geht, um Ziele oder Strategie. Zunächst müssen wir eine „Gemeinschaftswirklichkeit" dazu herstellen. Uns fällt nichts Besseres ein, als immer wieder das KBM (Kulturbegegnungsmodell) dafür zu nutzen.

comkii: Ihre Investition, Ihr Lernerfolg

Vorweg: Sie investieren in Kulturbildung.

Was das heißt? Der Transfer des Gelernten ist durch die Art des Lernens im Preis mit inbegriffen! Multiplikation also inclusive.

Was genau bekommen Sie für Ihr Geld?
comkii bietet:
- 28 Lernvideos (3-6 Minuten lang)
- 28 mal´zig kluge Transferfragen und Praxisübungen
- 10 Podcasts

399 €* pro Teilnehmer*in kostet der immerwährende Zugang zur stets aktualisierten Lernplattform comkii.

Die Didaktik ist der Schlüssel

Comkii wird zu zweit im Tandem genutzt. Der durch comkii angeleitete Dialog zu den Inhalten, die Reflexion und das Feedback von Ihrem Tandempartner machen den Lernerfolg. Zu jedem Inhalt gibt es Starthilfe mit hochwertigen Fragen.

Wie lange dauert comkii?
Sie können das Lernprogramm unterschiedlich schnell absolvieren. *Beispiele:*
1 Modul/1 Tag, 3 Module/3 Tage (wie ein klassisches Seminar), 1 Modul/1 Woche
Je 30 Minuten/am Tag entlang eines Films aus einem Modul (z. B. Lunch & Learn mit dem Tandempartner uvm. Lassen Sie sich dazu von uns beraten!

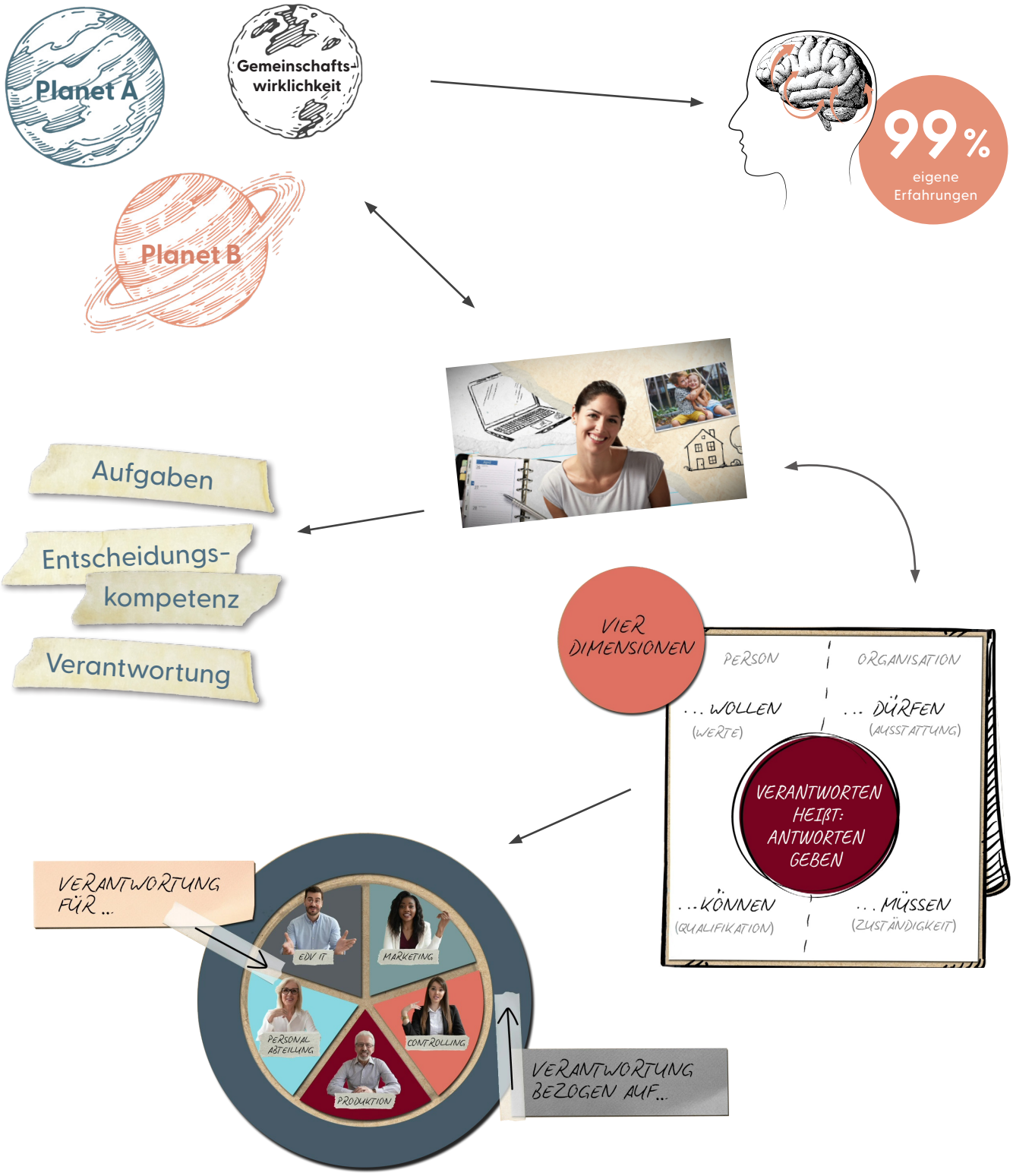
Die Tandem-Zusammensetzung
- Jeweils zwei Kollegen im (Führungs-)Team
- Schnittstellenkollegen aus unterschiedlichen Bereichen
- eine Führungskraft mit einem/einer Mitarbeiter*in (wirksamer als jedes Einzelcoaching!)
- Seminarkollegen

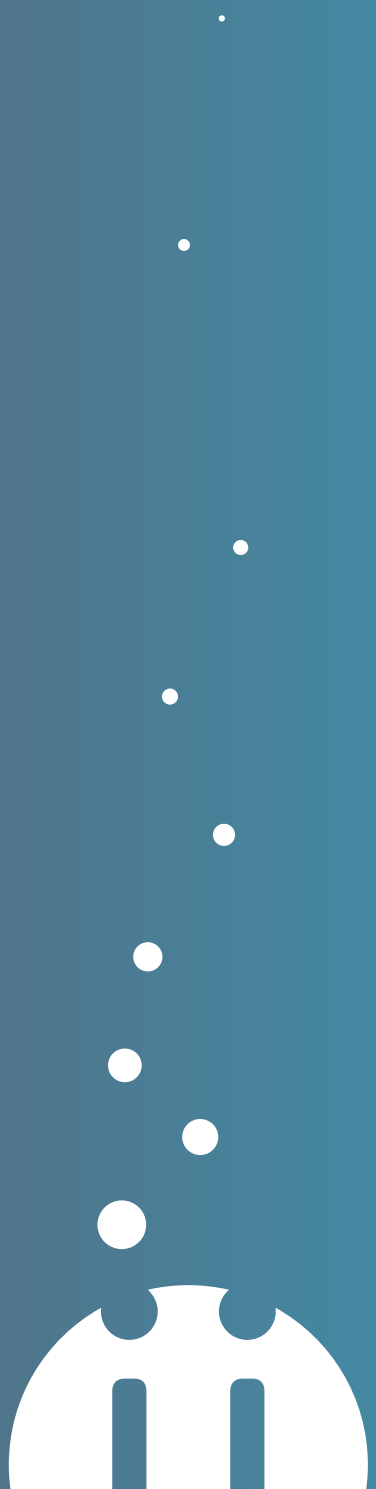
Punktueller Einsatz oder Kultur skalieren?

- Sie sind *Teamleiter*. Sie sehen Ihren Verantwortungsbereich als Unternehmen im Unternehmen und „gönnen" Ihren Teammitgliedern die effektive Tandemarbeit mit comkii.
- Sie sind *CEO* oder *Inhaber* eines großen Unternehmens. Die Logik bleibt gleich. Nutzen Sie unsere Projekterfahrungen für ein maßgeschneidertes Vorgehen in Ihrem Unternehmen.

*Inklusive all unserer Unterstützung für Ihre comkii Einführung. Nutzen Sie gerne unsere Rahmungskompetenz für kleinere „Stückzahlen". Ein kurzes, persönliches, namentliches, in Umgangssprache gehaltenes Handyvideo kann z.B. ein prima Abholer für Ihr Team sein.

Ihre Reise


Planet A
Gemeinschafts-wirklichkeit
99 %
eigene Erfahrungen
Planet B
Aufgaben
Entscheidungs-kompetenz
Verantwortung
VIER DIMENSIONEN
PERSON
ORGANISATION
... WOLLEN
(WERTE)
... DÜRFEN
(AUSSTATTUNG)
VERANTWORTEN HEIßT: ANTWORTEN GEBEN
... KÖNNEN
(QUALIFIKATION)
... MÜSSEN
(ZUSTÄNDIGKEIT)
VERANTWORTUNG FÜR ...
EDV IT
MARKETING
PERSONAL ABTEILUNG
CONTROLLING
PRODUKTION
VERANTWORTUNG BEZOGEN AUF...



comk