

**Pressebericht** Zielkunft\_Plug & Play – Intensiv-Upgrade zum Lösungsmanager  
**ZIELGRUPPE** Mainz im April 2014  
**Systemische Medien**

**Zielkunft\_Plug & Play** Why don't we do it in the road, why don't we do it everywhere?

**Knobeln Sie noch oder lösen Sie schon?** Change, Innovation, Umstrukturierung, Flexibilisierung! Was tun, welches Handwerkszeug, welche Haltung brauchen wir und wie können wir uns dies in kurzer Zeit so nachhaltig "runterladen", dass wir unabhängiger werden von externer Beratung, dass wir sofort reagieren können auf tägliche Anforderungen in unserer Organisation? Ute Acker-Wild und Sabine Müller-Löw haben sich diese Frage gestellt und eine einzigartige kompakte systemische Trainingsreihe entwickelt, die genau dies ihren Absolventen ermöglicht.

**Zielkunft\_Plug & Play** ist das Erlernen und Implementieren von systemischer Haltung und systemischen Methoden, um dann mit Leichtigkeit in den Tango des Führens, Beratens, Strukturierens und Kreativseins einzusteigen!

**Ein Intensiv - Upgrade zum Lösungsmanager - in jeder Rolle, in jeder Funktion** In ihrer Funktion als Gründerinnen des Instituts Zielkunft in Mainz haben sich Frau Acker-Wild und Frau Dr. Müller-Löw schon von Beginn ihrer gemeinsamen Arbeit die Frage gestellt, wie es gelingen könnte, Menschen in den unterschiedlichsten beruflichen Kontexten die Erkenntnisse des Konstruktivismus, die entsprechende systemische Haltung und pragmatische Handlungsstrategien zur Lösungsorientierung zu vermitteln. Sie wollten erfahrbar machen, dass eine systemische Herangehensweise in optimaler Weise geeignet ist, ungelöste Rätsel und

Aufgaben der heutigen Zeit zu lösen. Wie kann es gelingen, von innen her in einer Organisation vorhandene Kompetenzen zu erkennen, zu bündeln und zu nutzen, Mitarbeitende mitzunehmen und sie zu Verbündeten in den anstehenden Prozessen zu machen?

Die grundsätzliche Hypothese der beiden Gründerinnen, die aus sehr unterschiedlichen beruflichen Kontexten kommen, war, dass Menschen aus verschiedenen Berufsfeldern immer wieder ähnlichen Fragestellungen in unterschiedlichen Gewändern gegenüberstehen und dass man voneinander profitieren kann. Gerade diese Unterschiedlichkeit und das Erstaunen über die doch Gleichartigkeit der Probleme hat erfahrungsgemäß bereits einen erhellenden Effekt.

Die konsequente systemische Haltung, das Wissen, dass man Menschen nicht gegen ihren Willen ändern kann, ist die Voraussetzung, ja gar eine Garantie, Sichtweisen in sich selbst und dann auch mit anderen zielgerichtet zu verändern.

**Alles hängt mit allem zusammen** Der Blick auf die Wechselwirkungen ist konsequenter Bestandteil von Zielkunft **\_Plug & Play**. Stichwort: Emergenter Blick und intransitive Strategien. D.h. "Veränderung" bezeichnet nicht nur eine Handlung, sondern ist ein suchender Blick sowohl auf das Gegenüber als auch auf die eigenen inneren Prozesse. Nichts ist alleine denkbar, Kommunikation und Beziehungen bestimmen maßgeblich was passiert und ob wir Ergebnisse erreichen.

**Der eigene Anteil im Rahmen der Aufgabenstellung** Unsere Hypothesen, unsere Befürchtungen, unsere Art, die Welt zu sehen, haben wir immer im Gepäck. Manchmal ist dies hilfreich, manchmal kann es aber auch zur Stolperfalle werden, wenn wir etwas

verändern wollen. Wir brauchen dann die Fähigkeit des Eigencoachings zum Perspektivenwechsel, zur Musterunterbrechung. Der Umgang mit dem Führungsdilemma, nicht mehr zwischen den Stühlen zu sitzen sondern sie bewusst zu be-sitzen und zwischen ihnen spielerisch wechseln zu können wird erlernt und mit Tools des Selbstcoachings untermauert.

**Veränderungen passieren nicht im luftleeren Raum** Deshalb ist die Klärung des Rahmens und des Kontextes wichtiger Bestandteil von Zielkunft **\_Plug & Play**. Wer hat welche Kompetenzen? Was ist verhandelbar, was nicht? Kontextuelles Führen, was ist das? Wie kann ich Einfluss nehmen, gut geführt zu werden? Das alles sind Themen und Fragestellungen, die aufgegriffen und bearbeitet werden, damit Strategien wirksam umgesetzt und Ergebnisse erzielt werden können.

**Alles nichts** Dann bleibt nur die Frage, wieso wird dies so selten gelebt?

**Neues!?** Umfangreiche Ausbildungen dauern lange, sind teuer, sind meist speziell auf eine Fragestellung ausgerichtet. Trainings, die viel versprechen, signalisieren, dass der Trainer weiß, wie es geht, wir müssen es nur "lernen". Zielkunft **\_Plug & Play** setzt darauf, im Rahmen der Workshops das Ganze einer Organisation und die agierenden Personen im Auge zu behalten und maßgeschneidert lösungsorientierte Tools zu vermitteln. Nachvollziehbar, schnell, sofort "runterladbar" - mehr als eine App!

**Was ist anders?** Um Wirksamkeit zu erzeugen, müssen Workshops eine "Seele" haben, d. h., immer die eigene Ambivalenz im Tun erkennen und berücksichtigen, denn alles was wir tun, hat einen Preis. Es geht um die Menschen und

deren Bedürfnis nach Authentizität. Passen muss es, wie ein guter Schuh. Nicht der Verkäufer entscheidet, welcher Schuh mir steht. Ich muss ihn anziehen und gut darin laufen können, ohne ihn erst einlaufen zu müssen.

**Unterschiedliche Berufs- und Hierarchiegruppen - wie geht das?** Und das ist wirklich neu und die "Mainzer Antwort" auf Diversity. Wir haben erfahren, dass gerade die Unterschiedlichkeit der Berufsgruppen und der Hierarchieebenen bei den Teilnehmenden unserer Weiterbildungsreihe - was anfänglich immer zu Irritationen führt - am Ende als große Bereicherung erlebt wird. Ähnliche Wirklichkeitskonstruktionen in völlig unterschiedlichen Professionen und Kontexten erhöhen die Kompetenz, Komplexität zu meistern. So kann es gelingen in einer globalisierten Welt Unterschiedlichkeit nutzbar zu machen, statt sie zu bekämpfen. In unseren Workshops entwickeln z. B. die Dezernentin einer großen Stadt, der Ingenieur eines Automobilherstellers, die Lehrerin, der Teamleiter einer Bank, der Mitarbeiter einer Computerfirma, die Ärztin aus der Psychiatrie und der Berater eines Jobcenters ihre individuellen systemischen Kompetenzen, die dann für ihr Unternehmen lösungsorientiert nutzbar sind.

**Theoretischer Hintergrund für Inhalt und Lernerfolg** In Anlehnung an die von Radatz zusammen gefassten Grundlagen des Systemisch Konstruktivistischen Denkens wird in den ersten beiden Modulen intensiv an den Techniken des Reframings und am Sichtbarmachen der anderen Seite der Medaille gearbeitet. Dies wird durch das Anwenden kompetenzorientierter Fragen intensiv geübt. Dass Fragen stellen Spaß machen kann und den Prozessen eine Leichtigkeit verleiht, ist ein Gewinn. Das Entwickeln von unterschiedlichen

systemischen Fragen und deren Auswirkungen auf der Suche nach Lösungen und Zielen stimmt ein auf die konsequente Sichtweise: Jeder hat gute Gründe, sich für das, was er "tut", zu begeistern - ohne, dass das dann auch immer „gut“ im Sinne des Unternehmens, der Kollegen, oder der Sache ist.

Reframing ist viel mehr als ein Tool; es ist eine Haltung, die es möglich macht, von der Bewertung in die Beschreibung zu gehen. Die Wertschätzung und Akzeptanz einer Sichtweise führt beinahe wie von selbst dann zu der Frage, was zur Erreichung eines Ziels besser sein könnte.

Vom "Würdigen das was bisher gewesen" ist - hin zum "Was wollen/müssen wir verändern?" bedeutet, dass die Probleme nicht mehr analysiert und verteidigt werden müssen. Wenn eine gute Absicht für das Verhalten unterstellt wird, kann gleich frisch nach neuen Ideen gesucht werden, da die Menschen nicht in einer Verteidigungshaltung verharren müssen. Nicht „Schön“ reden, sondern dem Grundsatz folgend „die Probleme von heute basieren auf Lösungen und Entscheidungen von gestern“.

Die konstruktivistische Sicht auf Probleme schafft die Erkenntnis, dass Probleme Wirklichkeitskonstruktionen sind, dass sie meist Lösungsversuche sind, die nicht zum Erfolg führen. Dies heißt in keinem Fall, dass alles beliebig ist - sich aber wechselseitig bedingt. Da alles Handeln immer auf den eigenen Erfahrungen beruht, ist der Blick auf die Auswirkungen des eigenen Handelns hilfreich, nicht im Sinne einer "Mitschuld", sondern der Möglichkeit, mit zu gestalten.

**Hohe Wirkung - wenig Zeit** 6 Module reichen, das war unser Ziel. **Zielkunft \_Plug & Play** : Umsetzbar vom ersten Modul an. Nicht eine dreijährige Ausbildung, sondern eine echte „Infizierung“ ist die Absicht. Wir wollten eine Art systemischen inneren Kristallisationspunkt implementieren, an dem nach und nach ganz individuell Systemisches wachsen kann. Menschen so viel mitzugeben, dass sie sich trauen, systemisches Handwerkszeug sicher anzuwenden. Der Nebeneffekt: andere werden neugierig und vom systemischen Virus "angesteckt".

**Wie kann das gelingen?** Wir waren mutig. Nach den ersten 2 Modulen speisen sich die weiteren Module aus den Themen der Teilnehmenden, eng an ihre Kontexte und Anliegen gekoppelt, immer wieder untermauert von kurzen und prägnanten theoretischen Inputs, die auf systemischer Organisationsberatung, Coaching, Teamentwicklung, Aufstellungsarbeit, Beratung und Selbstcoaching basieren. Die Voraussetzung ist ein breites Repertoire an kreativen Tools und viel Erfahrung in unterschiedlichen Beratungsfeldern der Referentinnen, um immer sofort auf die veränderten Impulse aus der Gruppe reagieren zu können, Unterschiedlichkeit aufzugreifen und immer wieder Aufträge zu klären.

Die Architektur von **Zielkunft \_Plug & Play** ist eine Isomorphie zum systemischen Arbeiten. Sie zeigt, was Systemisch leisten kann, wenn man neugierig ist und sich entschieden hat in Zielen zu denken und Lösungen zu „spinnen“. Sie zeigt, wie mit einer systemischen inneren Haltung Leichtigkeit ins Spiel kommt, statt sich immer mehr anzustrengen, immer mehr und heftiger Desselben zu tun, ohne den

gewünschten Erfolg zu erzielen.

In allen Modulen wird ausprobiert und immer wieder geübt und reflektiert. So wird schon während der Weiterbildung der Handlungsspielraum spürbar erweitert.

**Zusammenfassung** Die Fortbildung basiert auf den theoretischen Grundlagen des Konstruktivismus und der Systemtheorie. Eine der wichtigsten Kernaussagen ist, dass Phänomene aller Art nicht länger isoliert betrachtet werden können, wenn Veränderungen erfolgen sollen. Wechselwirkungen und Rückkopplungsorganismen in Organisationen werden verstanden als Kommunikation und Handlungen von Menschen und deren Auswirkungen. Der konsequente Blick auf die Ziele und Ergebnisse ist folgerichtig und Ausdruck der komplexen Kausalitäten in einer zunehmend komplexeren Welt.

**Boilerplate** Zielkunft, Institut für systemische Lösungen in Mainz wurde von Ute Acker-Wild, Dipl.-Sozialpädagogin, Systemische Familientherapeutin, Hypno-Systemische Organisationsberaterin, Supervisorin, Coach und Dozentin für systemische Beratung im eigenen Institut und in weiteren Fortbildungseinrichtungen und Dr. med. Sabine Müller-Löw, Fachärztin für Kinder- und Jugendmedizin, Systemische Familientherapeutin, Psychotherapeutin, Supervisorin, Coach und Dozentin für systemische Beratung im eigenen Institut und in weiteren Fortbildungseinrichtungen gegründet. Das Institut arbeitet mit 5 festen und zahlreichen freien Mitarbeitern. Seit dem Gründungsjahr 2008 ist Zielkunft im Bereich Coaching, Supervision, Konfliktmanagement, Organisationsentwicklung, Systemischer Beratung und Fortbildung für Institutionen, Unternehmen und öffentliche Einrichtungen tätig. Das Institut konzipiert Tools, die Interaktion berücksichtigen und unterschiedliche Zielgruppen abdecken. Zielkunft\_Plug & Play ist ein Fortbildungstool mit der Zielgruppe Menschen im beruflichen Kontext mit dem Hintergrund möglichst unterschiedlicher Professionen und Hierarchiestufen. Die Fortbildung besteht aus 6 Modulen im Abstand von 2 Monaten. Sie vermittelt innerhalb eines Jahres systemisches Basiswissen praktisch und theoretisch. Der Seminarprozess orientiert sich am Bedarf der 20 Teilnehmenden und speist sich aus Fällen, die Teilnehmende mitbringen. Diese Fortbildung findet in offenen Seminaren und firmenintern statt.

**Kontakt** Zielkunft – Institut für systemische Lösungen  
Dr. Sabine Müller-Löw und Ute Acker-Wild  
Kapellenstraße 9  
55124 Mainz  
Telefon 06131-466765  
info@zielkunft.de