



management  
forum wiesbaden  
informiert  
7. Newsletter  
Dezember 2022



---

„Im Grunde sind es immer die Verbindungen mit Menschen, die dem Leben seinen Wert geben“  
*Wilhelm von Humboldt*

Es sind schwierige Zeiten in denen wir uns befinden. Während wir uns auf ein Ende der Corona-Pandemie freuen, findet seit 10 Monaten ein Krieg in unserer Nachbarschaft statt, der uns in jeder Hinsicht belastet. Das Leid und Elend der Menschen und die katastrophalen wirtschaftlichen Folgen für den ganzen Planeten können wir jeden Tag in den Nachrichten erleben und auch selber spüren. Bleibt nur die Hoffnung auf ein schnelles und gutes Ende. Wir wünschen Euch allen diesen Funken Hoffnung.

Gemeinsam haben wir in diesem Jahr wieder viele spannende Projekte mit unseren Kunden durchführen dürfen und blicken gespannt nach vorne! Genieße die Feiertage und starte gut erholt ins neue Jahr 2023!

Nun viel Spaß bei der Lektüre unseres Newsletters.

Wolfgang, Brigitte, Felix, Nicole und Larissa  
– das Team vom management forum wiesbaden

## Organisationale Transformation – Wie kann man diese wirksam gestalten?

Das RKW Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft e.V. hat sich in diesem Jahr in einer neuen Veröffentlichung mit den für Veränderungen notwendigen Kompetenzen beschäftigt. Im Mittelpunkt steht die Frage...

Weiterlesen

## Erfahrungsbericht zum 5. DBVC Coaching-Kongress

Am 11.11. und 12.11.22 konnte ich am 5. DBVC Coaching-Kongress in Berlin teilnehmen - eine wunderbare Veranstaltung mit unzähligen Möglichkeiten...

Weiterlesen

## Unsere Seminar-Angebote 2023

- **Coachingausbildung** - Start am 24. März 2023 und am 20. September 2023
- **Virtuelles Coaching** am 13. Januar 2023
- **Business-Coaches und Führungskräfte an Bord** vom 06. - 13. Mai 2023
- **Neu: Freunde an Bord ...**

Weiterlesen

## Wechsel an der Spitze des DBVC

Bei der auch in diesem Jahr online durchgeführten Mitgliederversammlung des DBVC standen die Neuwahlen im Mittelpunkt. 3 der 4 Vorstände hatten schon im Vorfeld mitgeteilt, nicht mehr anzutreten...

Weiterlesen

*"...die Trainer Wolfgang Schmidt und Felix Krum haben mich und mein Unternehmen sehr erfolgreich bei der Entwicklung unserer Führungskräfte unterstützt. Die professionelle und sehr angenehme Arbeitsweise der beiden hat immer eine sehr hohe Akzeptanz bei allen Teilnehmern unserer Trainings und Workshops, was zu einer hohen erfolgreichen Lernkurve führt..."*

*Marco Horbach*

---

# Organisationale Transformation – Wie kann man diese wirksam gestalten?

Das RKW Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft e.V. hat sich in diesem Jahr in einer neuen Veröffentlichung mit den für Veränderungen notwendigen Kompetenzen beschäftigt. Im Mittelpunkt steht die Frage: „Was hilft Menschen und Organisationen, um in der Transformation wirksam zu bleiben?“. Das RKW sieht im Wesentlichen 6 Kompetenzen hierfür als notwendig an: Basiskompetenz Achtsamkeit auf der Komplexitätskompetenz, Kontakt- und Beziehungskompetenz, Paradoxiekompetenz, Generative Kompetenz und Emotionskompetenz aufbaut.

Auch wir, das management forum wiesbaden, begleiten Unternehmen bei ihrer organisationalen Transformation. Diese wird in der heutigen sehr schnelllebigen und sich ständig verändernden Welt immer wichtiger, damit Unternehmen auf die Gegebenheiten aus der Umwelt reagieren können.

## **Was ist eigentlich organisationale Transformation?**

Organisationale Transformation stellt die Weiterentwicklung einer Organisation und die damit eingehenden Veränderungen dar. Dabei geht es nicht darum beliebig einzelne Prozesse zu verändern, sondern Veränderung im Ganzen zu sehen. D.h. dass auch das organisationale Denken und Handeln der Mitarbeiter sich mit der Einführung von neuen Methoden oder Tools ändert. Interne und externe Gegebenheiten werden also durch differenzierte Vorausplanung und zielgerichtetes Handeln angepasst.

Ohne die Mitarbeiter eines Unternehmens wäre organisationale Veränderung nicht möglich. In der Systemtheorie wird davon ausgegangen, dass eine Organisation ein System darstellt, das wiederum von anderen Systemen beeinflusst wird. Diese anderen Systeme sind z. B. die Mitarbeiter, aber auch Einflüsse aus der Außenwelt der Organisation. Durch die Beeinflussung der Systeme wird automatisch Veränderung erzeugt, das System Organisation möchte sich also selbst erhalten. Die Mitarbeiter spielen dabei eine zentrale Rolle, jede Person bringt unterschiedliche Kompetenzen und Erfahrungen aus unterschiedlichen Bereichen mit. Kompetenzen können geschult und gefördert werden. Um eine positive Veränderung eines Unternehmens hervorzubringen sind u. E. folgende Kompetenzen wichtig:



Hierbei weichen die Begrifflichkeiten der Kompetenzen teilweise von denen des RKW ab, dabei wird der Sinn aber nicht verändert. Zudem beschreibt das RKW „Achtsamkeit“ als Basiskompetenz, wir gehen jedoch davon aus, dass sich alle Kompetenzen unabhängig von einer Basiskompetenz gegenseitig bedingen und beeinflussen.

Emotionskompetenz beinhaltet die Fähigkeiten Gefühle zu kommunizieren, authentisch zu sein und Konflikte zu lösen. Jedes menschliche Handeln, ob gewollt oder ungewollt, wird durch Gefühle beeinflusst, dadurch können auch Konflikte entstehen. Wichtig ist es diese Gefühle zu nutzen, um Authentizität und Vertrauen zu schaffen sowie Konflikte frühzeitig zu erkennen und so ein positives Arbeitsumfeld zu gestalten.

Komplexitätskompetenz beschreibt die Fähigkeiten experimentelles Arbeiten zu fördern, eine positive Fehlerkultur zu etablieren oder andere Organisationsformen und Methoden einzuführen. Zu dieser Form zählen z.B. Methoden der agilen Arbeit.

Beziehungskompetenz ist die Fähigkeit Mitarbeiter und Kollegen zu motivieren und einen positiven Einfluss auf die Organisationskultur zu nehmen.

Entscheidungskompetenz führt dazu auch in schwierigen Situationen schnell Entscheidungen zu treffen, das inkludiert strategische Entscheidungen, Führungssituationen, die Einführung von Tools sowie organisationale Entscheidungen.

Perspektivenkompetenz ist die Fähigkeit neue kreative Perspektiven individuell oder im Team zu eröffnen sowie neue Prozesse zu finden und einzuführen.

Achtsamkeit beinhaltet eine gute Beobachtungsgabe in das Umfeld, aber auch nach innen, d.h. rechtzeitig auf äußere Umstände zu reagieren und auch wahrzunehmen wann es sinnvoll ist eine Pause einzulegen um anschließend wieder erfrischt und mit neuen Ideen an die Arbeit zu gehen.

Diese Kompetenzen stehen in Wechselwirkung miteinander und beeinflussen sich gegenseitig, eine Reihenfolge ist dabei nicht relevant. Werden diese Kompetenzen gefördert, so kann dies zur aktiven organisationalen Transformation führen.

Quelle:

Hertling, Sascha. Was hilft Menschen und Organisationen, um in der Transformation wirksam zu bleiben? Heft 1-6, Herausgeber: RKW Rationalisierungs- und Innovationszentrum der deutschen Wirtschaft e.V. Zarbock GmbH und Co.KG, Januar 2022.



## Unsere Seminar-Angebote 2023

- **Coachingausbildung** - Start am 24. März 2023 und am 20. September 2023
- **Virtuelles Coaching** am 13. Januar 2023
- **Business-Coaches und Führungskräfte an Bord** vom 06. - 13. Mai 2023
- **Neu: Freunde an Bord – Maximum Chill** vom 13. – 20. Mai 2023
- **2-Tages-Seminar "Agiles Arbeiten"** am 25./26. Mai 2023
- **Ausbildung zum Teamcoach** - Start am 02./03. November 2023

- **Curriculum - Führung auf Augenhöhe 2023**

Die Module sind einzeln oder als gesamtes Curriculum buchbar!

Modul 1: Vom Kollegen zum Teamlead am 28./29. März 2023

Modul 2: Systemisch führen und kommunizieren am 03./04. Mai 2023

Modul 3: Teams entwickeln und führen am 20./21. Juni 2023 :

Modul 4: Konflikte annehmen und lösen am 12./13. September 2023

Hier kannst Du Dir einen Überblick über die noch freien Plätze in unseren Aus- und Weiterbildungen verschaffen!

freie  
Plätze

## Erfahrungsbericht zum 5. DBVC Coaching-Kongress

Am 11.11. und 12.11.22 konnte ich am 5. DBVC Coaching-Kongress in Berlin teilnehmen - eine wunderbare Veranstaltung mit unzähligen Möglichkeiten.

Unter dem Motto „Business Coaching: Next Level of Culture and Transformation“ fanden viele inspirierende und spannende Impulsvorträge und Workshops statt und beleuchteten verschiedenste Themen, jeweils aus einer ganz bestimmten Richtung.

Nach einer kurzen Eröffnung holte uns Christopher Rauen mit der Hinführung zum Thema „kulturelle Transformation“ ab und setzte damit den gemeinsamen Startpunkt der Veranstaltung.

Gefolgt von weiteren Impulsen zu den Themen „Kulturveränderungen auf organisationaler und individueller Ebene“ (Zhengrong Liu) und „#FacesOfTransformation“ - eine Plattform zum unternehmensinternen Austausch und Aufbrechen von Silos (Dr. Dagmar Wötzel) wurde schließlich Raum für Gespräche zwischen den TeilnehmerInnen bei einer gemeinsamen Mittagspause geschaffen.

Neue KollegInnen kennenzulernen, sich mit Ihnen über aktuelle Themen auszutauschen und dadurch eigene Impulse zur Reflexion mitzunehmen hat mich über die gesamte Veranstaltung sehr bereichert.

Der Nachmittag wurde praktisch! Unzählige Workshops förderten die Möglichkeit der Auseinandersetzung mit neuen oder herausfordernden Themen und wiederum den Erfahrungsaustausch innerhalb der Gruppe. „Coaching und Organisationsentwicklung“ (Andreas Steinhübel), „Konfliktcoaching“ (Anna Dollinger), „Mein Coachee der Narzisst“ (Prof. Dr. Heidi Möller & Jannik Zimmermann) und viele andere Themen standen den Vor-Ort-Teilnehmern zur Verfügung.



Das virtuelle Publikum konnte in der Zeit an einem „Inspiration-Slam“ teilnehmen, in dem die verschiedenen Themen ebenfalls in einer gekürzten Version vorgestellt wurden und für Anregungen sorgten.

An Tag zwei erhielten wir einen wissenschaftlichen Einblick in die Arbeit von Prof. Dr. Dr. Gerhard Roth, der sich u.a. mit Gehirnforschung beschäftigt und uns damit Impulse für „Die neurobiologischen Grundlagen erfolgreichen Coachings“ vermitteln konnte.

Danach hatten wir wieder die Möglichkeit zum praktischen Austausch in mehreren angebotenen Workshops. Auch hier war die Bandbreite wieder sehr hoch. Von der „Emotionalen Intelligenz“ (Anke Dorow) über „Coaching von Teams in der Transformation“ (Guido Fiolka) bis hin zu „Krise ist, wenn man trotzdem lacht“ (Monika Fink) konnten die TeilnehmerInnen wieder nach individuellen Vorlieben in einem Workshop arbeiten.

Am Ende unserer zwei Tage voller Impulse, Anregungen, Austausch und Vernetzung sprachen Dr. Bernd Schmid und Dr. Gunther Schmidt über bisherige Entwicklungen im Coaching und beleuchteten dabei u. a. die Chancen und Grenzen von digitalen Möglichkeiten, stellten aber gleichzeitig auch das Bedürfnis nach menschlicher Nähe, Zugewandtheit und Authentizität in den Fokus professioneller Zusammenarbeit.

Ich freue mich schon auf den nächsten Kongress und die Möglichkeit mich mit professionellen Impulsen auseinanderzusetzen, um mein eigenes Handeln selbstkritisch zu reflektieren und um meinen Klienten und Kunden immer wieder authentisch, nahbar und professionell begegnen zu können.

Herzliche Grüße, Euer Felix Krum

---

## Wechsel an der Spitze des DBVC

Bei der auch in diesem Jahr online durchgeführten Mitgliederversammlung des DBVC standen die Neuwahlen im Mittelpunkt. 3 der 4 Vorstände hatten schon im Vorfeld mitgeteilt, nicht mehr anzutreten. Nach 19 Jahren an der Spitze des DBVC trat Christopher Rauen als 1. Vorsitzender zurück. In dem abschließenden Jahresbericht konnte er darauf verweisen, dass es allein in diesem Jahr über 100 Neuzugänge in den DBVC gegeben hat. Inzwischen gehören über 600 Coaches dem führenden deutschen Business-Coaching-Verband an. In der Laudation wurde trefflich erwähnt, dass es den DBVC in dieser Form ohne Christoph nicht gegeben hätte. Er war es, der die Idee zu dem Business-Verband hatte und mit 10 Gründungsmitgliedern am 10. Januar 2004 den Verband gründete. Ebenfalls als Urgestein des DBVC trat Ulrich Dehner nach 13 Jahren



