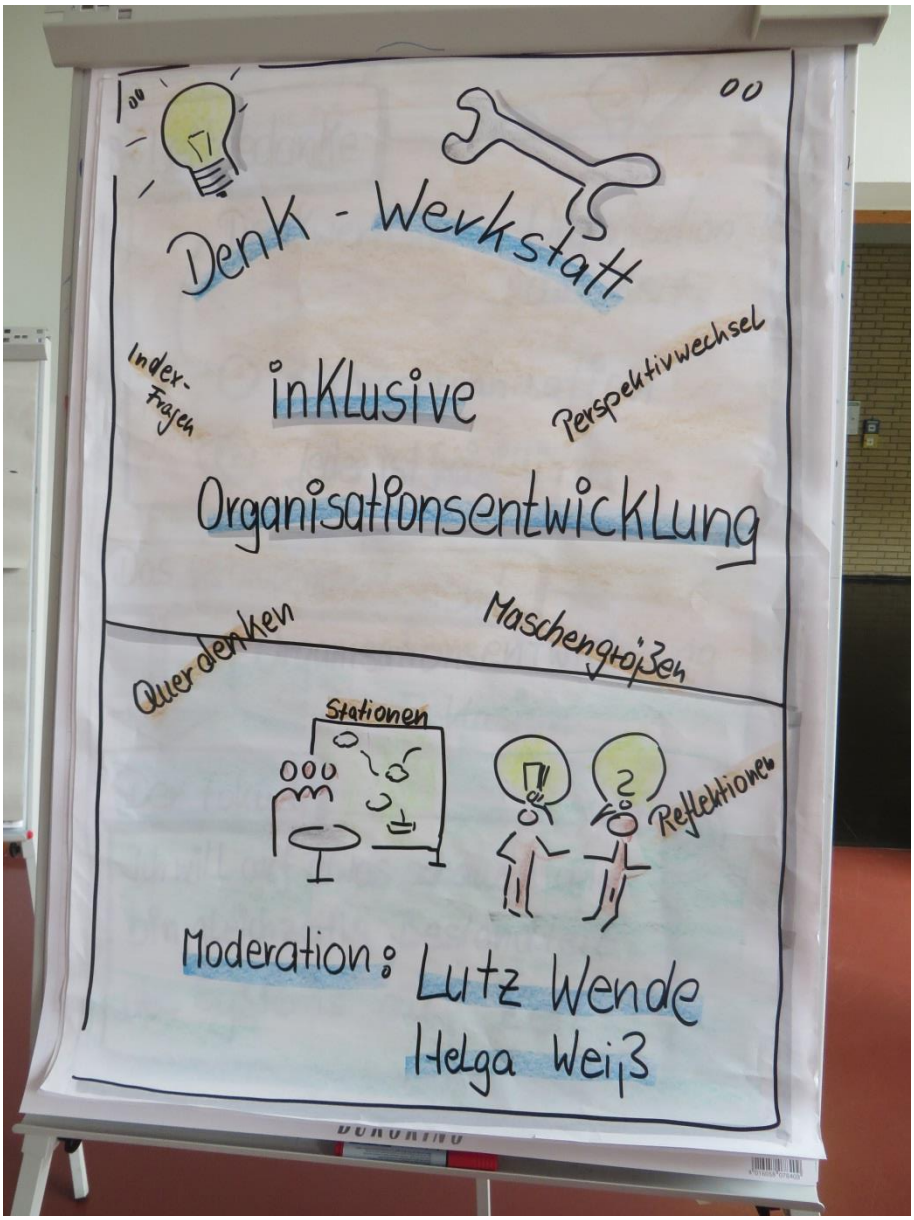
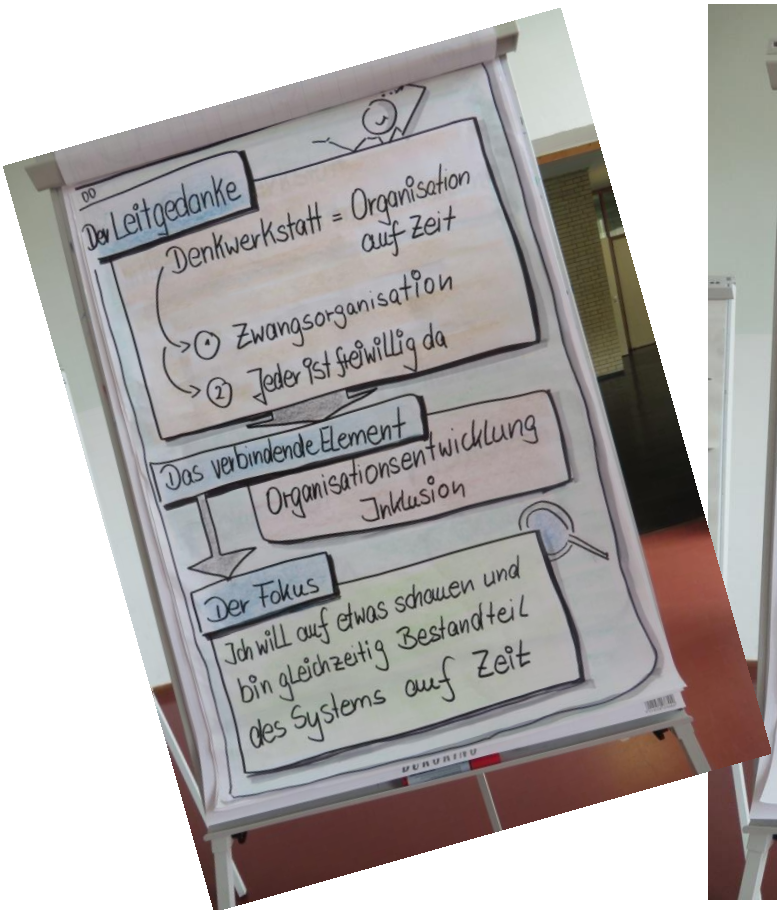
AWO Bundesverband e.V.

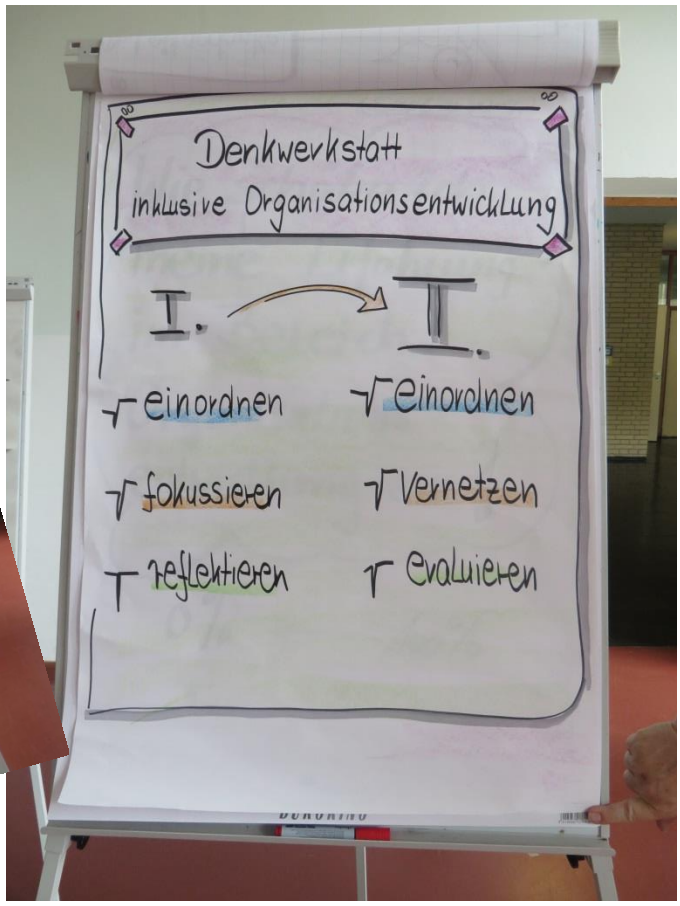
Inklusion – Nachhaltigkeit durch Vernetzung

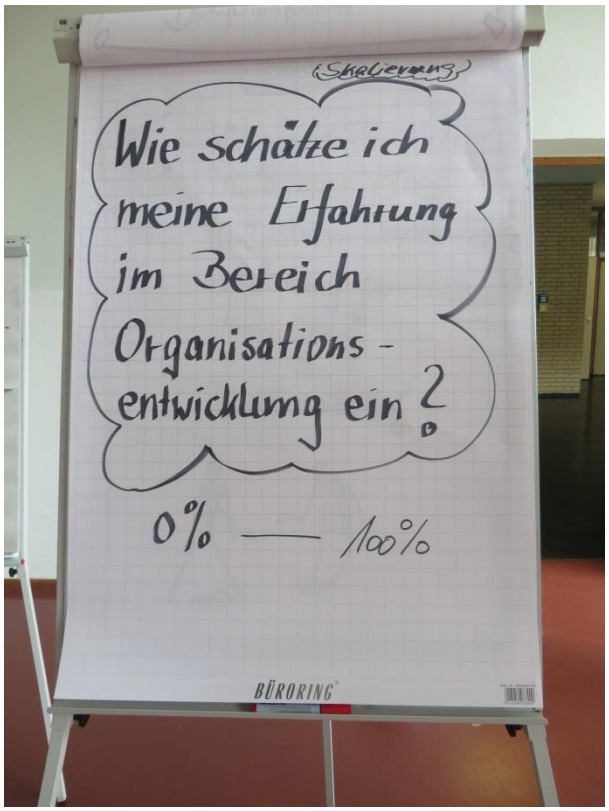
14./15.09.2017 in Berlin

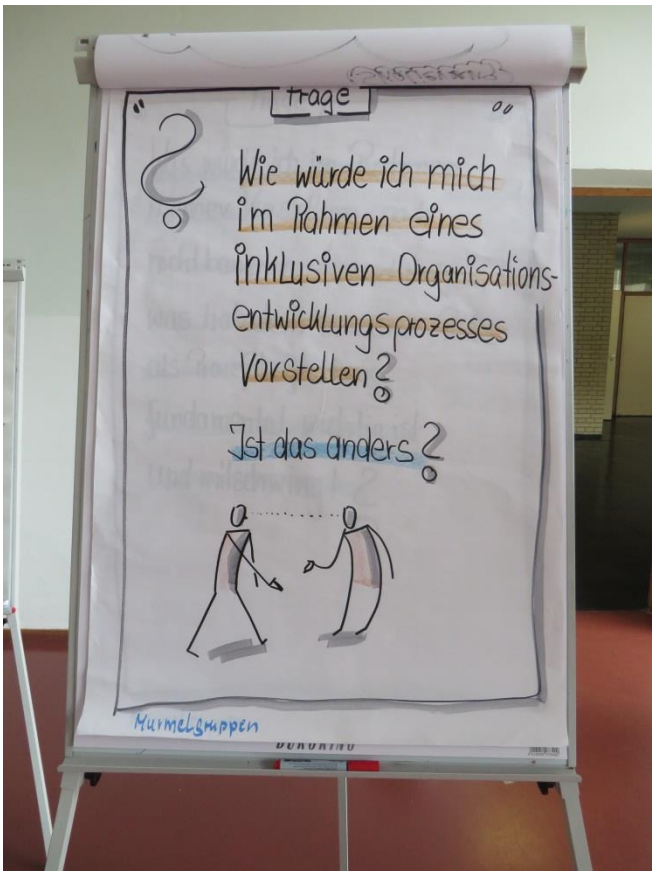
Denkraum „Inklusive Organisationsentwicklung“

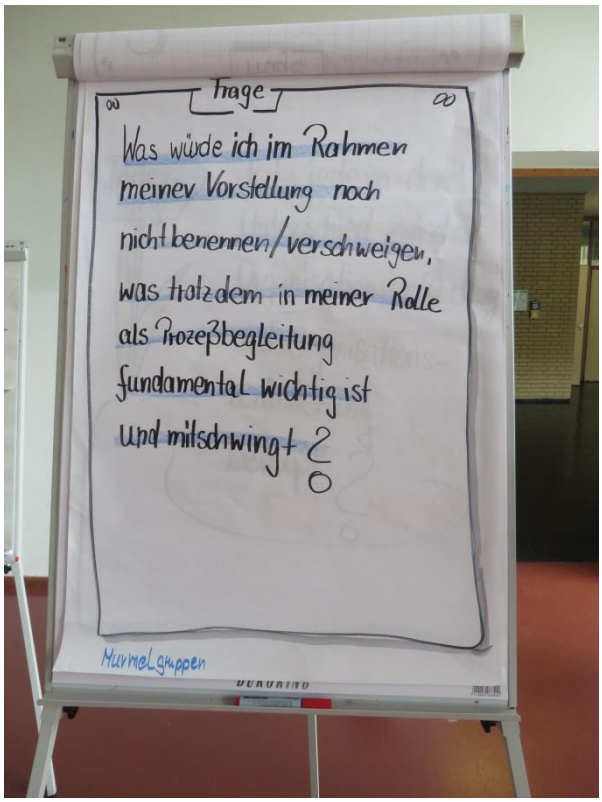



Der Leitgedanke
Denkwerkstatt = Organisation auf Zeit
1 Zwangsorganisation
2 Jeder ist freiwillig da
Das verbindende Element
Organisationsentwicklung
Inklusion
Der Fokus
Ich will auf etwas schauen und bin gleichzeitig Bestandteil des Systems auf Zeit

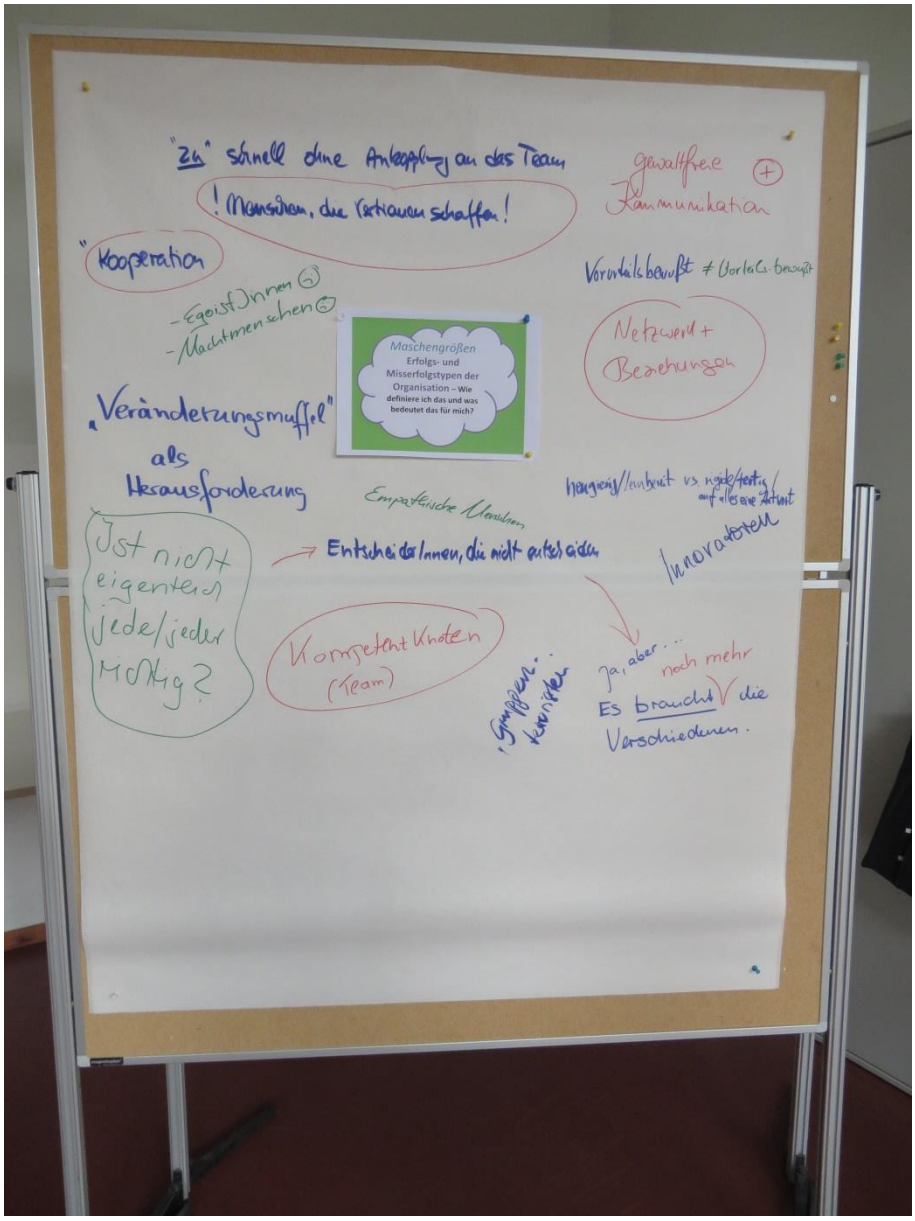

Denkwerkstatt
inklusive Organisationsentwicklung
I.
II.
einordnen
einordnen
fokussieren
vernetzen
reflektieren
evaluieren

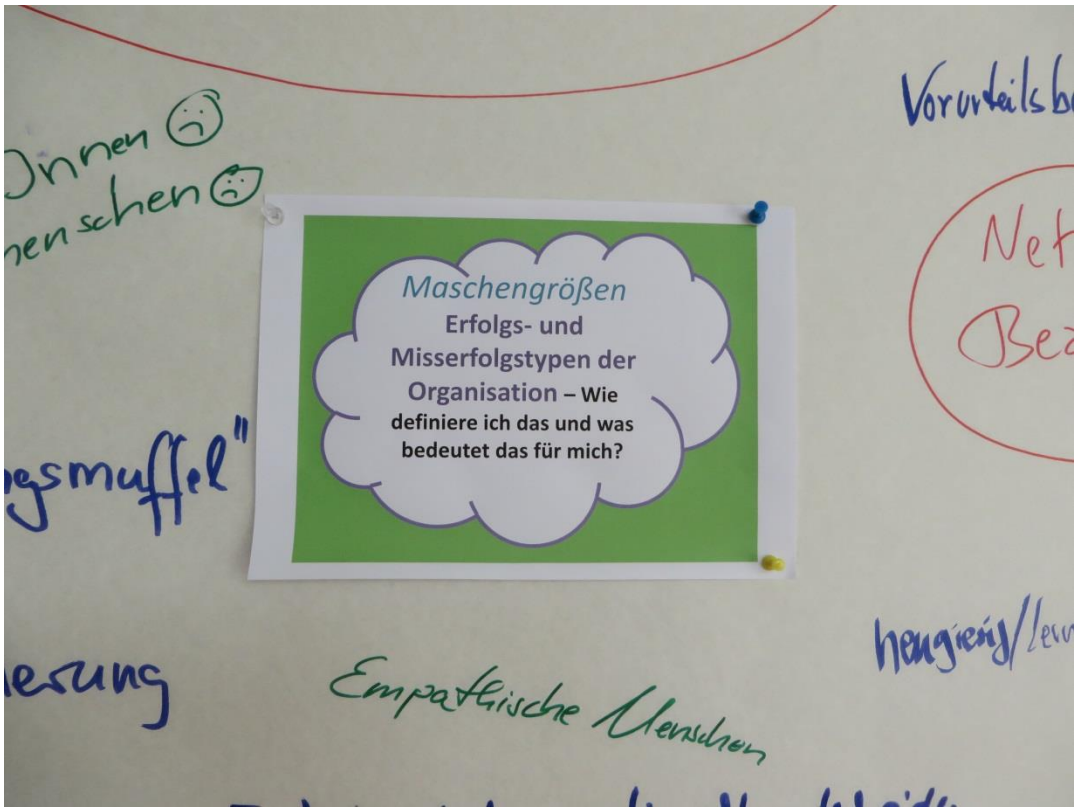

(Skalierung)
Wie schätze ich meine Erfahrung im Bereich Organisations-entwicklung ein?
0% — 100%
BÜRORING


Frage
Wie würde ich mich im Rahmen eines inklusiven Organisations-entwicklungsprozesses vorstellen?
Ist das anders?
Murmelgruppen

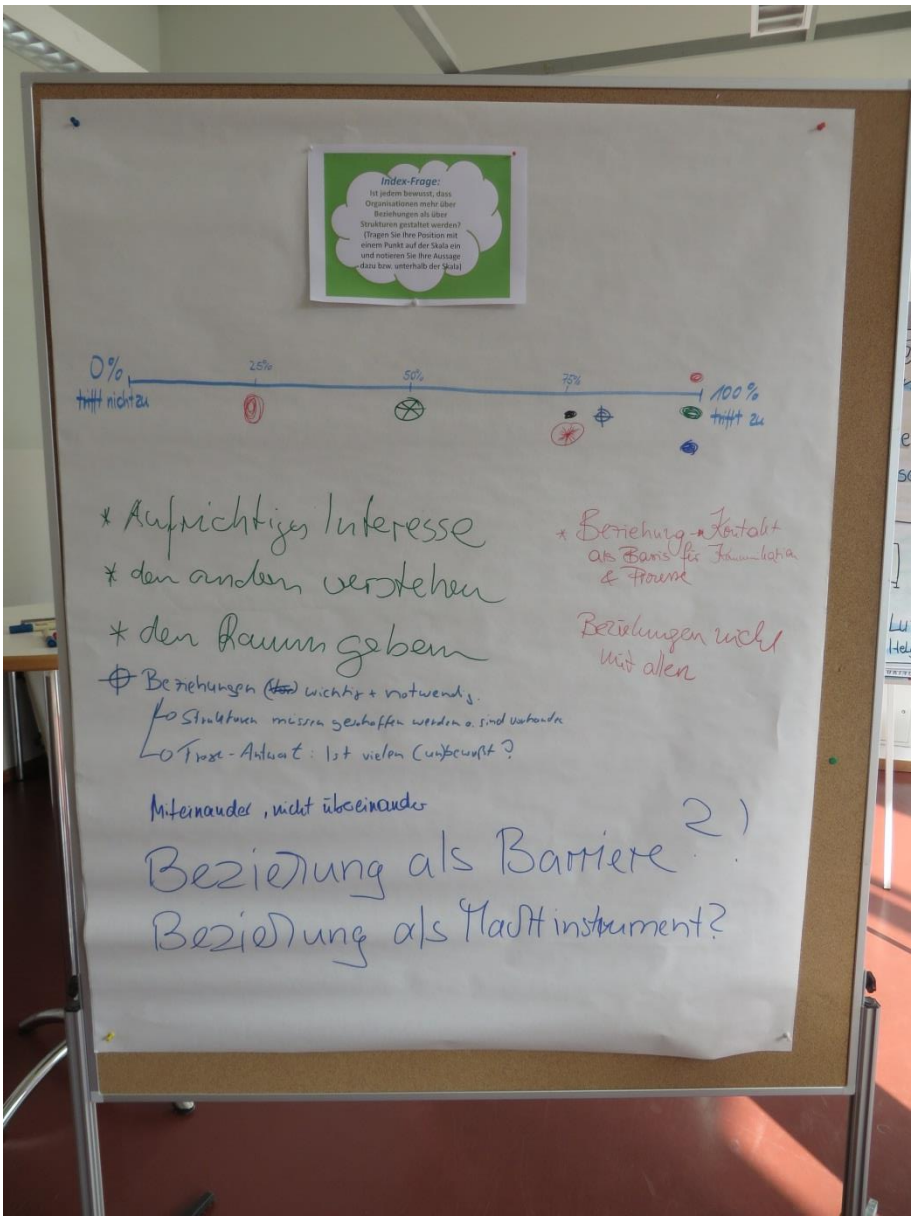

Frage
Was würde ich im Rahmen meiner Vorstellung noch nicht benennen/verschweigen, was trotzdem in meiner Rolle als Prozeßbegleitung fundamental wichtig ist und mitschwingt?
Murmelgruppen

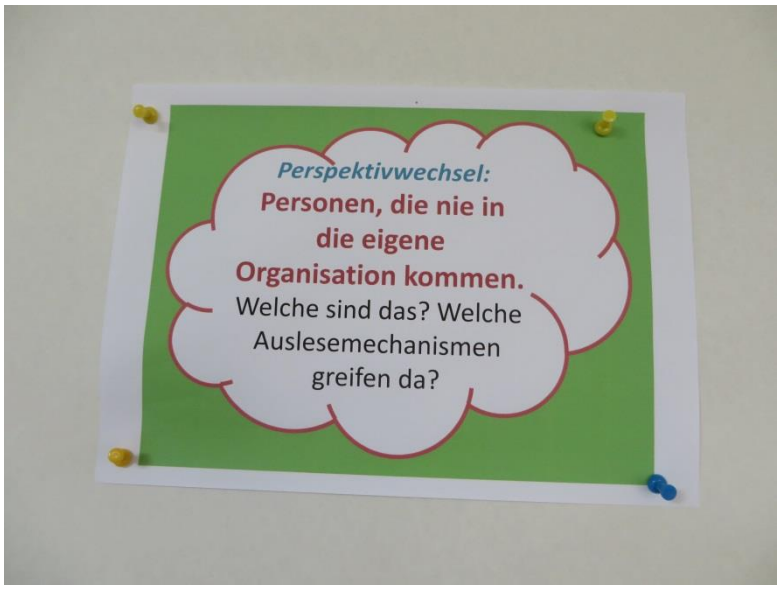
Index-Frage
Ist jedem der Unterschied zwischen Organisationsentwicklung und Organisations-veränderung bewußt?


"zu" schnell ohne Anbindung an das Team
! Menschen, die Vertrauen schaffen !
gewaltfreie Kommunikation
"Kooperation"
Vorurteilsbewußt ≠ Vorteils-bewußt
-Egoist Innen
-Machtmenschen
Netzwerk + Beziehungen
Maschengrößen
Erfolgs- und Misserfolgstypen der Organisation – Wie definiere ich das und was bedeutet das für mich?
„Veränderungsmuffel" als Herausforderung
Empathische Verwalter
hangeln/unbeirrt vs. ergebnisoffen auf alles eine Antwort
Ist nicht eigentlich jede/jeder richtig?
Entscheiderinnen, die nicht entscheiden
Innovationen
Kompetent Knoten (Team)
Gruppen-kenntnisse
ja, aber... noch mehr
Es braucht die Verschiedenen.


Maschengrößen
Erfolgs- und Misserfolgstypen der Organisation – Wie definiere ich das und was bedeutet das für mich?
Empathische Menschen

Index-Frage:
Ist jedem bewusst, dass Organisationen mehr über Beziehungen als über Strukturen gestaltet werden?
(Tragen Sie Ihre Position mit einem Punkt auf der Skala ein und notieren Sie Ihre Aussage dazu bzw. unterhalb der Skala)


Index-Frage:
Ist jedem bewusst, dass Organisationen mehr über Beziehungen als über Strukturen gestaltet werden?
(Tragen Sie Ihre Position mit einem Punkt auf der Skala ein und notieren Sie Ihre Aussage dazu bzw. unterhalb der Skala)
0%
trifft nicht zu
25%
50%
75%
100 %
trifft zu
* Aufrichtiges Interesse
* den anderen verstehen
* den Raum geben
Beziehungen wichtig + notwendig.
Strukturen müssen geschaffen werden o. sind vorhanden
Frage - Antwort: Ist vielen (un)bewusst?
Miteinander, nicht übereinander
Beziehung als Barriere?!
Beziehung als Machtinstrument?
* Beziehung - Kontakt als Basis für Kommunikation & Prozesse
Beziehungen nicht mit allen


Perspektivwechsel:
Personen, die nie in die eigene Organisation kommen.
Welche sind das? Welche Auslesemechanismen greifen da?

Perspektivwechsel:
Personen, die nie in die eigene Organisation kommen.
Welche sind das? Welche Auslesemechanismen greifen da?

Menschen mit Lernbehinderung (FSP. lernen)

Es gibt viele Personen, die nicht zur Organisation gehören.

Organisationsname def. Zwangsteilgruppe

→ äußere und innere Barrieren

→ struktureller Ausschluss

→ willkürlicher Ausschluss

→ ertragsabhängiger Ausschluss

→ hierarchiebedingter Ausschluss

→ sozialer Ausschluß

→ strategischer Ausschluss

Personen, die nicht wollen.

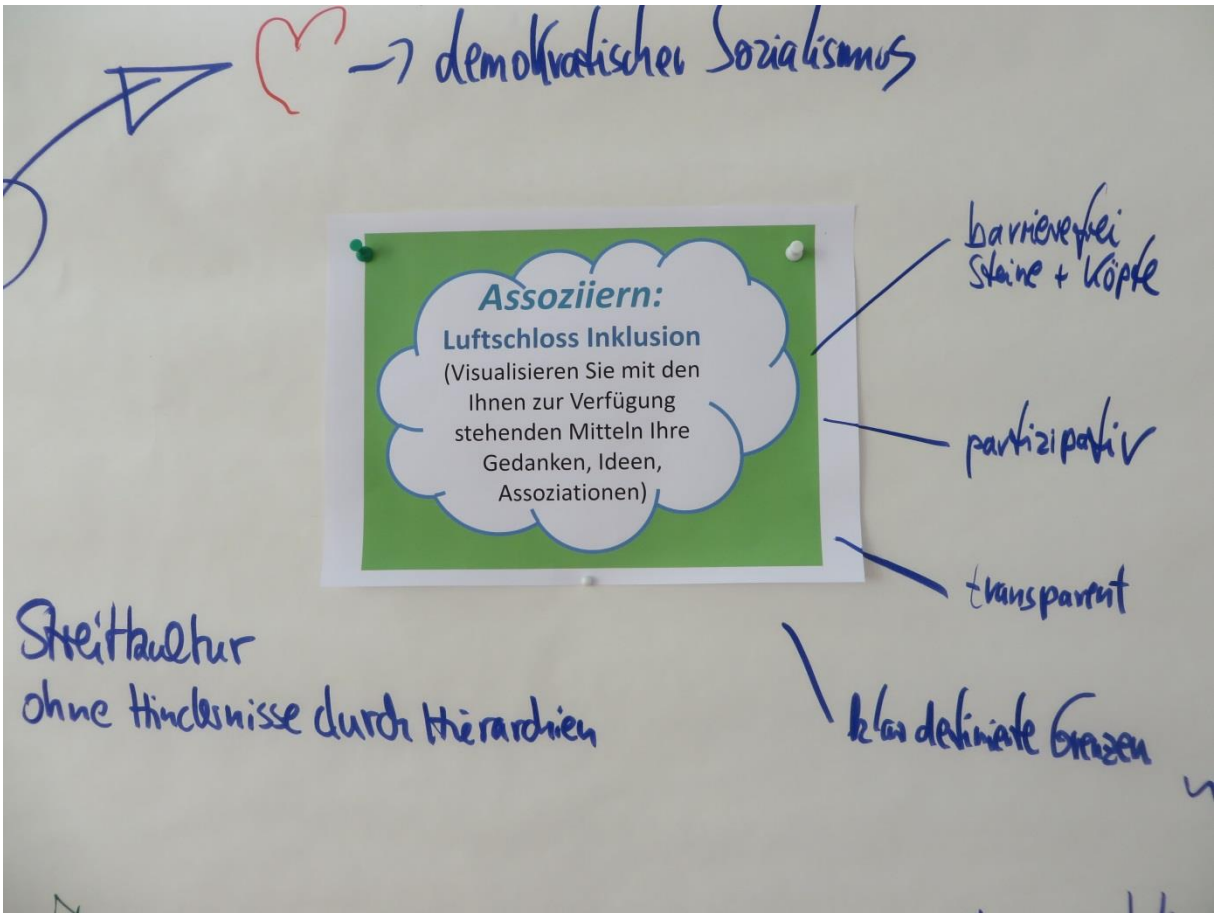
selbstgewählter innerer Rückzug

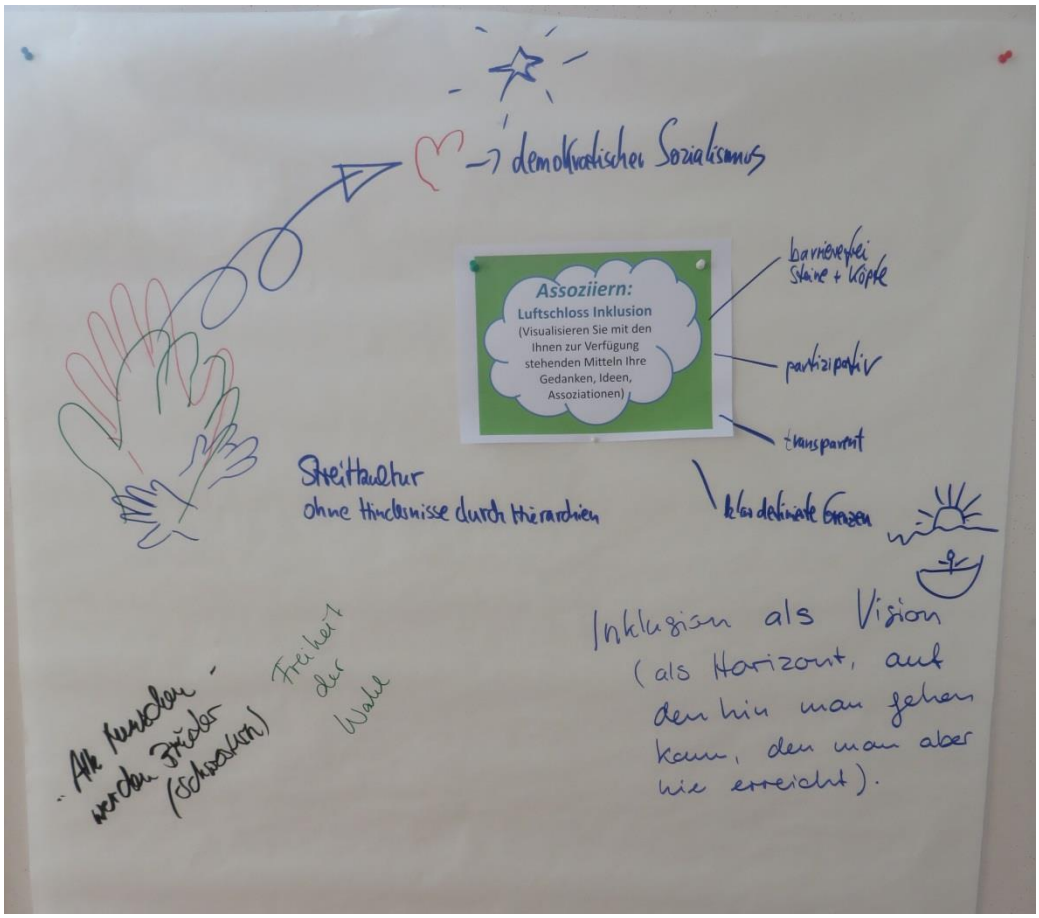
→ Ausschluss aufgrund menschlichen ~~Vergehen~~ Versagens

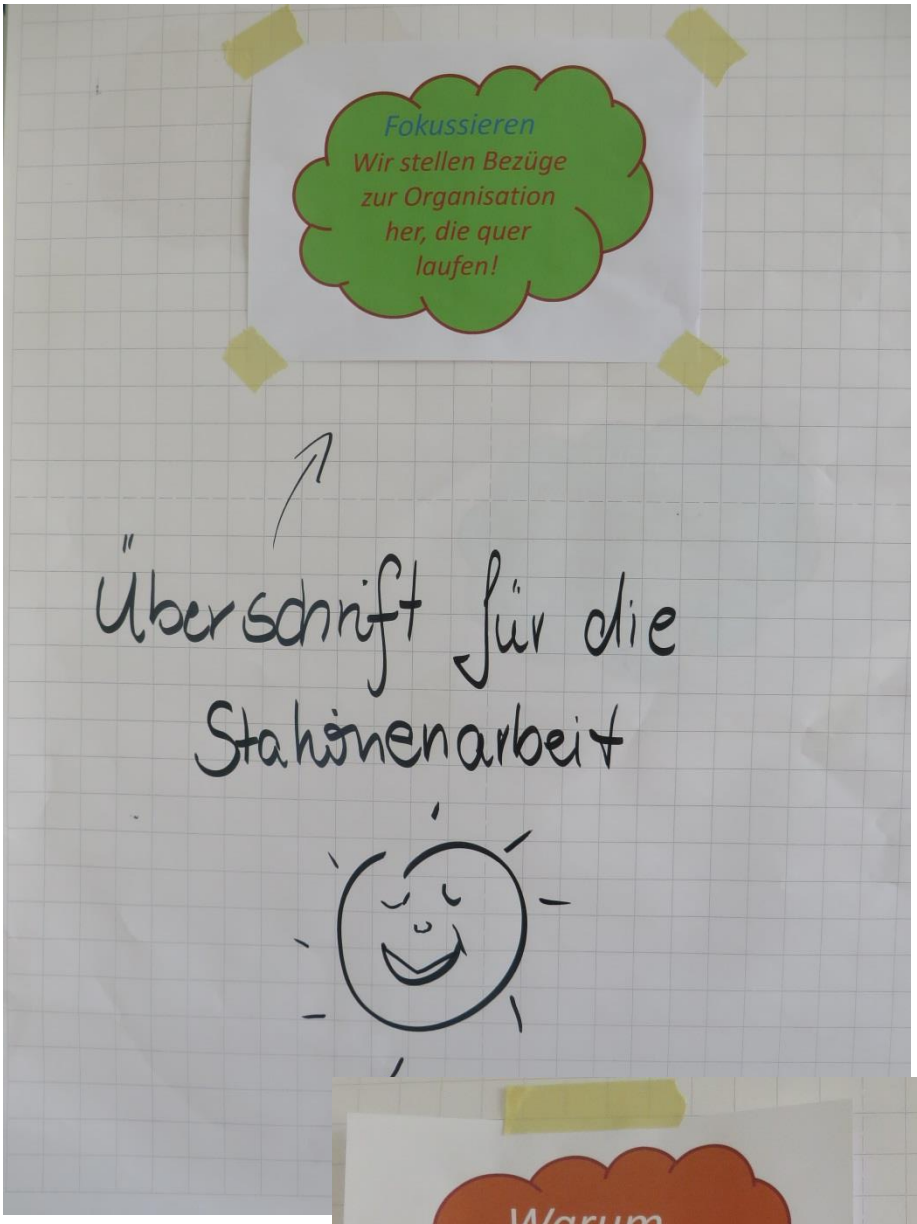
– Ängste, Zwänge

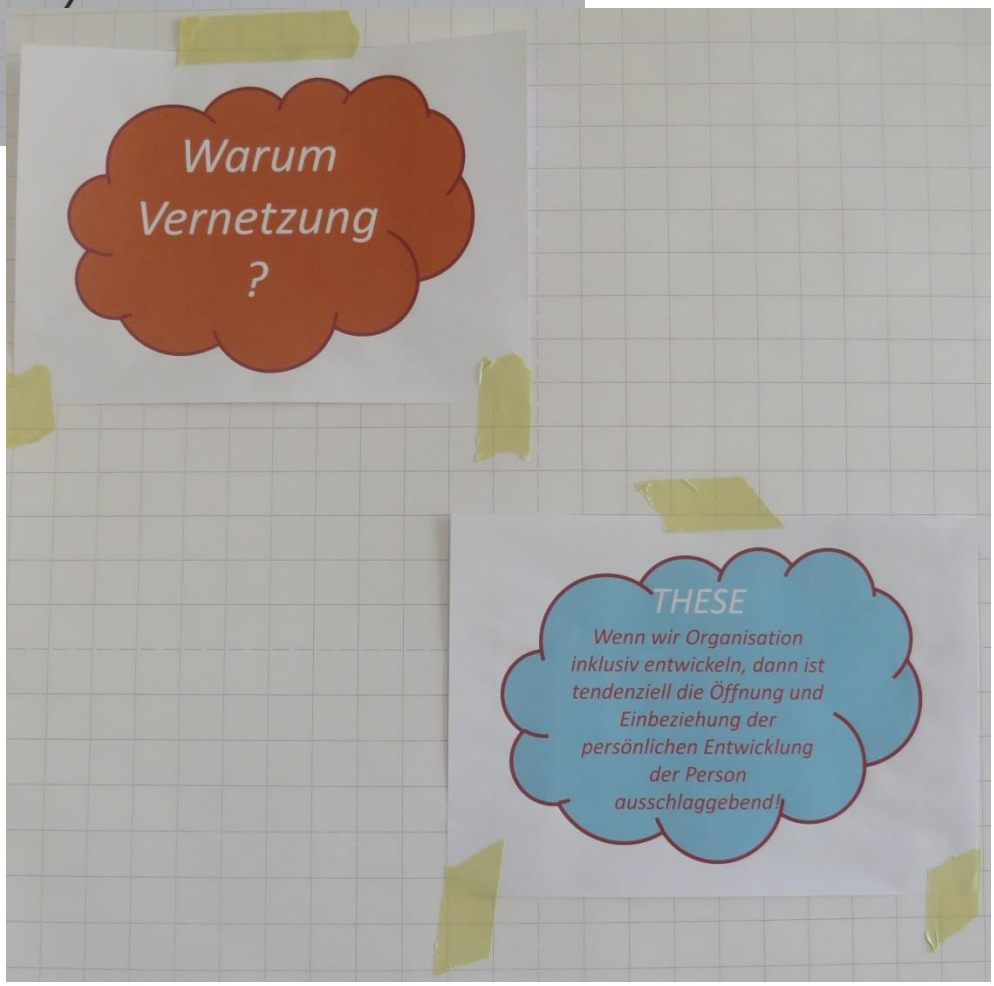
→ Beziehungs-ausschluss

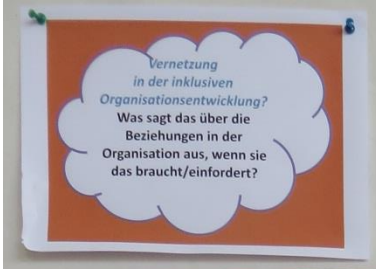
→ kommunikations-ausschluss

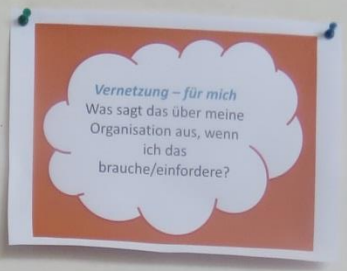

→ demokratischer Sozialismus
Assoziiern:
Luftschloss Inklusion
(Visualisieren Sie mit den Ihnen zur Verfügung stehenden Mitteln Ihre Gedanken, Ideen, Assoziationen)
barrierefrei
Steine + Köpfe
partizipativ
transparent
klar definierte Grenzen
Streitkultur
ohne Hindernisse durch Hierarchien


→ demokratischer Sozialismus
Assoziiern:
Luftschloss Inklusion
(Visualisieren Sie mit den Ihnen zur Verfügung stehenden Mitteln Ihre Gedanken, Ideen, Assoziationen)
barrierefrei
Steine + Köpfe
partizipativ
transparent
klar definierte Grenzen
Streitkultur
ohne Hindernisse durch Hierarchien
Inklusion als Vision
(als Horizont, auf den hin man gehen kann, den man aber nie erreicht).
Freiheit der Wahl


Fokussieren
Wir stellen Bezüge zur Organisation her, die quer laufen!
Überschrift für die Stationenarbeit


Warum Vernetzung ?
THESE
Wenn wir Organisation inklusiv entwickeln, dann ist tendenziell die Öffnung und Einbeziehung der persönlichen Entwicklung der Person ausschlaggebend!





→ gemeinsam erfolgreich?

- Vertrauen in Beziehungen
- Zuverlässigkeit d. Netzwerkes

→ Beziehungsmuster sind nicht ausreichend

→ Wertschätzung des Potenzials des anderen

→ Offenheit u. Bereitschaft für den 1. inkl. Schritt

→ sie (Vernetzung) ist nicht vorhanden

→ ich stehe allein da!

→ Verbindung fehlt?

→ sie „betreibt" Qualitätsentwicklung

→ lernende Organisation

→ Sicht auf eigene Begrenzt-heit

→ Komplexität der Orga.-strukturen

→ Suche nach Komplementarität

→ kurze Wege zu effizienten multiperspektivischen Ableiten

→ systemische Auswirkungen auf alle

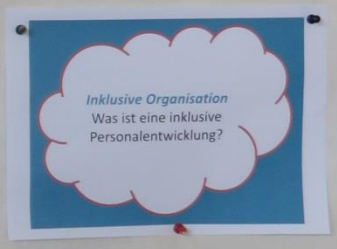
→ O. verändert sich stetig

→ erweitert ihre Spielräume

→ gemeinsame Verantwortung entlastet

→ V. ist für mich nicht ausreichend vorhanden

- Frage von Nähe & Distanz
  - → Reflexion!
  - → Verabredungen!
- Professionelles Umgang mit eigenen Befindlichkeiten
- abgestimmt/vereinbarter Einsatz von Potential + Ressourcen
  - → möglichst viel Potenzial eines Jeden



- von den Stärken ausgehen
  - ↳ den Blick darauf richten
- Wertschätzung ⇒ GfK
- weg von Defizitorientierung
- Vielheit auf alten Ebenen
- Kundenorientierung

Ohnin zum Ressourcen-orientierten Ansatz?

- Potenzial entfalten
- Vielheit suchen

Inklusive Organisation
Was braucht es, um sich in Organisationen mit allen Talenten/Fähigkeiten einbringen zu können?

- OFFENHEIT FÜR NEUES
  UND FÜR BESTEHENDES!
- RAUM FÜR KREATIVITÄT
- RAUM FÜR EXPERIMENT
- KLARER RAHMEN ALS BASIS FÜR FREIRÄUME
- ZUGÄNGLICHKEIT VOM GRUNDSTEIN BIS ZUM INTERNET
- SICH GEWERTSCHÄTZT FÜHLEN
- BESTEHENDE BARRIEREN DURCH MENSCHLICHE HALTUNG MINIMIEREN
- ZEIT ANSTELLE VON "ZACK-ZACK"
- Fehlerkultur
- FÜHRUNG ALS "DIENST AM GANZEN"

Inklusive Organisation
Worauf kann ich verzichten?
Was muss ich loslassen?

- IMMER RECHT HABEN
- MANCHMAL AUF EIGENE VORSTELLUNGEN (z.B. ZEITLICHE)
- NICHT ZUHÖREN
- AUF EIGENE ZEIT
- AUF "IMMER DAS GLEICHE" (EINSCHÄTZBARKEIT)
- STEUERBARKEIT
- AUF DAS "ENTWEDER-ODER"
- UMSETZUNGSDRANG
- AUF HIERARCHIE
- AUF FÜHRUNG

JnKLusive Organisationsentwicklung

Denkraum

Raum-öffnen → ander-(e)s wahr-zunehmen → sich selbst/Organisation weiterentwickeln

Interessante, sehr vielheitliche Dialoge um eine Sache

Haltung erarbeiten und laufend hinterfragen/erneuern

Haltungsarbeit – nichts Banalisieren

inklusive OE auf allen Ebenen: ich mit mir / ich mit der / wir und wir / alle und wir

Balance aus Freiräumen und Grenzen!

Wertschöpfung durch Prozesshaftigkeit?

Lo(d)istisch

In der Ruhe liegt die Kraft

Geschwindigkeit raus nehmen – in den Prozessen

Mehr zuhören

Eine Haltung des Nichtwissens einnehmen

Ausprobieren dürfen und Fehler zulassen

Darf man inklusive OE „kontextgebunden" betreiben?
→ engt dies den Blick ein?
→ verhindert dies inklusive Prozesse?

Denkräume ermöglichen
→ tiefe Vernetzungen

WIR BETRETEN UND ERFORSCHEN NEULAND, DAZU GEHÖRT VIEL (NOCH) NICHT WISSEN, SICH VORTASTEN

→ NEBEL → LEBEN