



Vivid Pulse[®]

ein undramatischer Weg zu nachhaltigen Lösungen

Diese Vorgehensweise verzichtet auf vorangehende Deklarationen. Sie baut auf die völlig natürliche Neugier auf andere und sich selbst. Wird dieser Neugier entsprochen, entsteht zwischen den miteinander kommunizierenden Teilnehmern gegenseitiges Vertrauen und Zutrauen, sowie eine innere Haltung (Arbeitshaltung), die das Zulassen der Kreativität aller Beteiligten ermöglicht, in deren Folge Ergebnisse möglich werden, die vorher so noch nicht einmal ansatzweise für möglich gehalten wurden.

D.h. durch das Zulassen des Ungeplanten (und wahrscheinlich auch Unplanbaren) und den Verzicht auf durchgängige Kontrolle durch die jeweilige Leitungsebene beginnen sich Menschen vertrauensvoll aufeinander einzulassen und sich in ihrem Können gegenseitig zu bestärken und herauszufordern. Diese sich selbst etablierende Arbeitshaltung wird vermutlich durch die Betonung der Ergebnisorientierung, den sichtbaren Verzicht auf Kontrolle jedweder Art und das Aufeinander-Loslassen aller Beteiligten ermöglicht.

Vorgehen

Fünf Säulen dieser Vorgehensweise tragen zum Gelingen entscheidend bei:

1. Vorbereitungsgespräch über die gegenseitigen Erwartungen und die Klärung der persönlichen Chemie zwischen Auftraggeber und Facilitator
2. Verzicht auf den Versuch, den gesamten Prozess psychologisch zu rechtfertigen und Verzicht auf Prophezeiungen jedweder Art über zu erwartende Ergebnisse
3. Interview- und Vorstellungsrunde zu Sitzungsbeginn
4. eigentliche Arbeitsrunden unter Beteiligung aller - unabhängig von Hierarchieebenen
5. Nachführen der Arbeitsergebnisse im betrieblichen Alltag

Damit unterscheidet sich diese Methode von Vorgehensweisen, die wie beispielsweise bei Outdoor-Events das Teambuilding und die eigentliche betriebliche Aufgabenbearbeitung voneinander trennen.

Der Moderator/Facilitator begleitet den Prozess eher aus dem Hintergrund. Nicht er steht im Mittelpunkt, sondern die angesprochenen Teilnehmer der Veranstaltung. Alle Teilnehmer begegnen sich auf gleicher Augenhöhe.

Kernprozess ist die Interview- und Vorstellungsrunde beim Start der Veranstaltung. Die hier investierte Zeit zahlt sich nicht nur für den weiteren Sitzungsverlauf, sondern für die weitere Zusammenarbeit aus. Kollegen, die schon über Jahre (teilweise Jahrzehnte) zusammen arbeiten, lernen sich innerhalb einer sehr kurzen Zeit neu kennen und schätzen. Manche sind darüber so verblüfft, dass sie sich noch überzeugter auf die etwas andere Weise des gegenseitigen Austauschs einlassen.

Durch ständigen Wechsel der Teilnehmer in den Arbeitsteams wird ein sehr hoher Grad an Meinungsdurchmischung und Meinungsabgleich erreicht. Gleichzeitig steigt dabei der ge-



gegenseitige Respekt vor dem Können der anderen.

Für den Prozessablauf ist eine intensive Vorbereitung erforderlich, versehen mit der Bereitschaft des Moderators und des Leiters der Veranstaltung, das Geplante jederzeit fallen zu lassen und der fokussierten Aufmerksamkeit der Anwesenden zu folgen.