

Formenfinder – Portfolio 2019

A. - Trainingsdesign, Workshop-Design und Formatentwicklung

Wir entwickeln gemeinsam mit unseren Auftraggebern Trainingskonzepte für nahezu alle Anwendungsbereiche, situativ angepasstes Workshopdesign und vielfältige andere Lernformate. Wir greifen dabei auf eine große Bandbreite an Bezugswissenschaften von der Neurophysiologie, der Psychologie, den pädagogischen Wissenschaften bis hin zur Architektur zurück. Zudem können wir uns auf langjährige Erfahrungen unseres multiprofessionellen Teams stützen. Seit Jahren bauen wir unser Spektrum an Methoden, Heuristiken und Prozessen systematisch aus. Dazu schauen wir weit über unseren Tellerrand. Wir implementieren unsere Konzepte im Unternehmen, trainieren Trainer und verknüpfen unsere Formate mit anderen Prozessen in der Organisation.

A.1 - Formenfinder-Methodenlabor

Seit 2014 nutzen wir ein internes Format zur Methodenentwicklung, -adaption und -übertragung. In diesem Experimentierraum schaffen wir gemeinsam mit externen Expert*innen innovatives Know How für unsere und Ihre Lern- und Changeprozesse.

A.2 - Strategieentwicklung

Gemeinsam mit unseren Partnern entwickeln wir Konzepte z.B. für Change- oder Markenimplementierungsstrategien und untersetzen diese mit geeigneten Formaten. Wir unterstützen die Umsetzung mit unseren Trainer*innen und unserem Know How.

A.3 - Lernobjektentwicklung und Serious Games

Wir haben seit über 10 Jahren Erfahrung in der Entwicklung und Herstellung von interaktiven und kunstbasierten Objekten für Lernprozesse. Außerdem entwickeln wir Serious Games für vielfältige Anwendungsgebiete.

B. - Workshops, Trainings, Lernszenarien

B.1. Projektmanagement – agil, kollaborativ und flexibel

Der speziell auf die Zielgruppe Kreative, Kultureinrichtungen, GründerInnen und Kleinunternehmen zugeschnittene Workshop vermittelt einen flexiblen Zugang zur projektförmigen Arbeit und die aktive Integration von Projektmanagement in das Organisationsmodell kleiner und kleinster Unternehmen. Der Workshop ist als Praxistraining angelegt, bei dem alle Schritte und Instrumente unmittelbar selbst angewendet werden. Dabei werden „klassische“ (z.B. Projektstrukturplanung) und agile (z.B. Kanban) Ansätze und Tools integriert. Vermittelt wird zudem die Arbeit mit onlinebasierten kollaborativen Projektmanagementtools und wie sich Partner und Kunden darin integrieren lassen. Ziel ist es, den Teilnehmenden einen individuellen und zugleich anschlussfähigen praxisnahen Zugang zur Technologie des Projektmanagements zu erschließen.

B.2 - „Creability“ – Kreatives Problemlösen im Team

Prozessbasierte Problemlösungstechniken spielen eine bedeutende Rolle bei der Innovationsentwicklung und der Verbesserung von Produkten und Abläufen. In nahezu allen Bereichen setzen deshalb Unternehmen heute auf Design Thinking. Mitunter wird nicht hinterfragt, ob dieser Prozess tatsächlich in jedem Fall der optimale Weg ist. Der Workshop bietet daher die Möglichkeit andere innovative Konzepte und Technologien zur Problemlösung, Produktoptimierung und Innovationsgenerierung praxisnah kennenzulernen. Dabei ist eine Verschränkung mit Design Thinking durchaus gewollt und oft auch möglich. Der Workshop ist verständnisintensiv aufgebaut und zielt auf einen souveränen Umgang mit den Techniken und Tools.

B.3 - „Das Methodenlabor“

Methoden und Formate des Lehrens & Lernens und des Problemlösens verstehen, übertragen, modifizieren und selbst entwickeln. Im Labor geht es u.a. um folgende Fragen: Wie wirken Methoden? Wie passen methodische Schritte perfekt zusammen und zum jeweiligen Thema? Wie wird aus einzelnen Schritten ein Format? Im Workshop werden theoriebasiert und interaktiv neue Wege für das Lernen und Lehren und für andere Veränderungsprozesse nahe an der eigenen Praxis erschlossen.

B.4 - Sozialraumorientierte Lernszenarien entwickeln und gestalten

Wie lassen sich Lernprozesse im Quartier initiieren? Wie funktioniert Lernen im öffentlichen Raum? Wie lässt sich dabei „Artful Thinking“ und künstlerische Interventionen einsetzen? Welche Methoden und Ansätze bringen Menschen zusammen und ermöglichen echte Partizipation. Erprobte und neue Ansätze und Methoden partizipativer Quartiersentwicklung werden praxisnah erprobt und weiterentwickelt.

B.5 - Lernräume verstehen und gestalten – Die Kunst, Räume in Lernräume zu verwandeln und die Kunst, zu „Gastgebern des Lernens“ zu werden. Dabei werden auch zahlreiche innovative raumbasierte Methoden eingesetzt und der Blick auf Räume völlig neu eröffnet.

B.6. – Design Thinking by Nature

Die Natur ist die größte Gestalterin überhaupt. In ihr finden wir eine unglaublich Vielfalt an faszinierenden Prinzipien, Prozessen, Synergien und Konzepten. In diesem Workshop entwickeln wir einen Design Thinking-Prozess anhand von Lösungen aus der Natur und wenden diese auf unsere Herausforderungen an. Wir arbeiten die ganze Zeit „hands-on“ und Hand-in-Hand

B.7 – „Visible Thinking“ – Das revolutionäre, 2006 in Harvard entwickelte Konzept des Visible Thinking haben wir mit den Ansätzen des Verständnisintensiven Lernens verbunden und damit ein einzigartiges Modell entwickelt, durch die Verständnisintensiv gefördert, das Denken in Lernprozesse sichtbar und die Lernmotivation in einzigartiger Weise gesteigert wird. Dazu erschließen wir uns gemeinsam eine umfangreiche Methodik, Lernroutinen und Visualisierungstechniken. Ein Workshop (nicht nur) für Menschen in lehrenden Berufen.

B.8. - TRAVEL – Training verständnisintensives Lernen – Dieses von uns im Rahmen eines Pilotprojektes entwickelte Training eignet sich für alle Bereiche, wo Verstehen eine zentrale Rolle spielt, insbesondere für Lehrende, Personalmanager und soziale Berufe. Im Rahmen dieses Trainings lernen sie den Ansatz des verständnisintensiven Lernens und Kommunizierens kennen und trainieren ganz Nahe an der Praxis ein umfassendes Methodenset. Dabei spielen vielfältige Visualisierungsmethoden eine besondere Rolle. Ziel ist es u.a., zum „Verstehen zweiter Ordnung“ zu kommen. Lernen und Lehren wird zu einer neuen Erfahrung.

B.9. - Personale Ressourcen wecken und entwickeln

In unserem Workshop geht es darum, bewusste und unbewusste eigene Ressourcen zu entdecken und diese besser zu nutzen: Individuell aber auch als Team. Dazu bedarf es der Kompetenz, Werte klarer zu bestimmen und Ziele handlungswirksam zu formulieren und auf kognitiver, emotionaler und körperlicher Ebene zu verankern. Darauf aufbauend werden neue Verhaltensweisen entwickelt, die in schwierigen Situationen abgerufen und optimal eingesetzt werden sollen. Alle Schritte werden für den Transfer in den beruflichen und persönlichen Alltag aufbereitet. Der Workshop ist handlungs- und interaktionsorientiert sowie verstehensintensiv gestaltet. Das Angebot richtet sich insbesondere auch Menschen in sozialen Berufen, die neben den eigenen Ressourcen auch ihre Klienten fördern wollen.

B.10 - „Boxenstopp“

Agiles Change Management für Unternehmen und Organisationen mit hoher Veränderungsdynamik. Einführung in und Training von Prozessen und Methoden. Unser Ansatz zielt vorrangig darauf, die Fähigkeiten zur Selbststeuerung von Veränderungen in der Organisation zu entwickeln und zu stärken. Es geht also um einen gemeinsamen Lernprozess, in dem das Verständnis der eigenen Organisation und eines in ihr verankerten Change Managements im Mittelpunkt stehen. Im Rahmen des Prozesses werden von Anfang an Instrumente zur Gestaltung von Veränderungsprozessen eingeübt und evaluiert. Deshalb gilt für uns: alle von uns verwendeten Instrumente müssen einfach zu erlernen und trainierbar sein, sie müssen zudem skalierbar und in ihrer Wirkung einfach zu evaluieren sein. Auf der operativen Ebene setzen wir dazu u.a. unser „Boxenstopp-Modell“ ein.

B.11 - Basistraining - Anders Führen

Reflexion eigener Kommunikations- und innere Führungsmodelle unter Bezugnahme gängiger Theorieansätze / die Bedeutung der eigenen inneren Modelle für die Gestaltung der Organisation und Kommunikation im Unternehmen („Führungsstile“ und „Führungsmodelle“), Selbstbestimmungstheorie der Motivation nach Deci und Ryan und ihre Bedeutung für die unternehmerische Praxis, Funktions- und rollenorientierte Perspektiven in der Arbeit mit Teams vor dem Hintergrund veränderter Anforderungen in dynamischen Systemen, die praktische Auswirkung verschiedener Ansätze von Führung am Beispiel des „Onboarding“ in Unternehmen, darin eingeschlossen die Einführung in verschiedene Führungsmodelle, der Umgang mit Konflikten in verschiedenen Modellen von Führung, die Wechselwirkung zwischen Führungs- und Organisationsmodell und das Handlungsmodell des integrativen Coachings, Sozio- und Holakratische Führungsmodelle.

B.12. - Entscheidungsfindung und Konfliktmanagement – eine Synergiequelle?

Strategische, operative und zwischenmenschliche Entscheidungen sind das Täglich-Brot des Unternehmers und Teams. Statt langwierig, konfliktreich mit kurzfristigem Gewinn bei langfristiger Konsequenz ist es Ziel des Workshops Entscheidungscompetenz, auf Basis routinierter und transferabler Methoden – im Team und allein zu entwickeln. Auch Konflikte zeigen sich häufig eng verknüpft mit unzureichender Beteiligung in Entscheidungsfindungsprozesse und öffnen Räume zur Veränderung. Die eigenen Konfliktstrategien analysieren und verändern zu lernen und Gesprachsfuhrungskompetenzen praktisch zu erproben ist hierbei Ziel. Über Rollenspiele, Fallvignetten und praxisnahe Methoden (z.B. Systemisches Konsensieren) entwickeln Teilnehmer neue Kompetenzen und profitieren vom heterogenen Input der Gruppe.

B.13. – “Museum of Identity” – Marke, Purpose, Leitbild

„Museum of Identity“ basiert auf einem Modell von „4 Spaces“ – Space of Yesterday, Space of Future, Space of Associations, The Heart Space. Das Konzept funktioniert sowohl linear, als auch zeitgleich. Anhand von „Pars-pro-toto-Erfahrungen“ und der Antizipation von Zukunft werden die wichtigsten Zwecke und Werte der Organisation aufgedeckt und konkrete Schritte zur Weiterentwicklung identifiziert und für den Transfer vorbereitet.

Unser Team

Tom Ritschel, Leipzig, Gründer und Gesellschafter von Formenfinder, Erwachsenenbildner, Trainer, Coach, Methodenentwickler, Projektmanager, Organisationsentwickler, Lernobjektentwickler, Lehrbeauftragter an mehreren Hochschulen, Mitgründer bei TOMINO

Dr. Jens Rimann, Jena, Gesellschafter von Formenfinder, Konstruktivist, Pädagoge, Psychologe, Trainer, Coach, Theaterpädagoge, Lehrbeauftragter an der Uni Heidelberg und der FSU Jena

Prof. Dr. Erich Schäfer, Jena, Erwachsenenbildner, Soziologe, Hochschulprofessor, Mastercoach, Organisationsentwickler, Autor mehrere Monographien zum Thema „Erwachsenenbildung“

Nora Dietrich, Hamburg, Psychologin, psychologische Psychotherapeutin, Organisationsentwicklerin, Trainerin, Lehrbeauftragte, Eine der Gründer*innen von TOMINO

Andrea Otto, Weimar, Personalentwicklerin, Facilitator, Prozessbegleiterin, Grundercoach

Felix Ruffert, Weimar, Künstler, Pädagoge, Master of Public Art, Experte für Lernszenarien durch künstlerische Interventionen, Lernobjektentwicklung

Felix Wissing, studierte Objekt- und Produktdesign an der FH für Angewandte Kunst Schneeberg, seit 2011 selbständig als Auftrags- und Autorendesigner.

Lukas Dreyer, Leipzig

Musiker, Arrangeur, Entwickler von „Workshopsound“ für Formenfinder, Projektentwickler und -manager

Kleine Auswahl aktueller Referenzen

Akademie für Internationale Zusammenarbeit (AIZ), Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten (AdB), AG Regionale Bildung / InTool, Weimar (Evelyn Sittig), Aktion Zivilcourage, Pirna (Reingard Brendler), Arche Nova e.V., Dresden (Claudia Holbe), Auerworld-Festival (Raul Böhm), Bauhausuniversität, Weimar (Prof. Andrea Dreyer), Blitz e.V. (Sebastian Kretschmar), BiZ Nordhelle, Meinerzhagen (Joachim Stöver), Bundeszentrale für politische Bildung, DeutschlandRadio Kultur (Markus Gammel), DEW, Gera, DKJS, Berlin, Ernst-Abbe-Fachhochschule, Jena (Prof. Dr. Erich Schäfer), EJBW, Weimar (Ulrich Ballhausen), EEB Nordrhein, Düsseldorf (Doris Sandbrink), EBW Dortmund, FH Erfurt (Andrea Otto), FES Thüringen, Erfurt (Dietmar Molthagen), FIDUCIA AG, Karlsruhe, Friedrich-Schiller-Universität, Jena (Dr. Axel Weyrauch), Found IT – Gründerzentrum der Hochschule Anhalt, Dessau (Katja Großer), Gedenkstätte Bautzen II, Bautzen (Sven Riesel), Heinrich-Böll-Stiftung Thüringen (Kerstin Schnelle), Hiddenseer Kunstverein (Mathias Buss), Hochschule für Theater und Musik, Leipzig (Ute Fries), IWIS, Jena, I-Rights, Berlin (Philipp Otto), Klassikstiftung Weimar (Hellmut Seemann, Folker Metzger), KEJK, Jena (Margot Franz), Landesverbände der Amateurtheater und der Freien Theater in Sachsen (Susann Schreiber), LOFT, Erfurt (Evi Sittig), MANN+HUMMEL AG, Ludwigsburg, Mediale Pfade.org GmbH, Berlin und München (Daniel Seitz), M-ARTS, Leipzig, MENTOSA – (Carmen-Maria Thiel), MICE-Lab, Berlin, Bregenz (Michael Gleich, Hans-Joachim Gögl), Kongresszentrum Singen (Reinhold Maier), Prognos GmbH (Berlin), Sächsische Landesanstalt für privaten Rundfunk und neue Medien, Dresden, Skillbird GmbH, Leipzig (Heike Haferkorn), THAK – Thüringer Agentur für Kreativwirtschaft, Erfurt, TMBWK (Birgit Sprenger), TU Chemnitz (Marc Stoll), Martin-Luther Universität Halle-Wittenberg (u.a. Career-Service), Universität Heidelberg, Universität Leipzig (Career-Service), Otto v. Guericke Universität Magdeburg (Masterstudiengang Erwachsenenbildung), Universität Kaiserslautern, Re:publica Conference, Berlin (Simone Orgel), Vlow! 2016 – Kongress für Architektur und Design, Bregenz (Gerhard Stübbe), Weimar-Jena-Akademie, Weimar (Uta Tannhäuser), Westsächsische Hochschule, Zwickau (Career-Service), WIR.Design AG, Berlin (Michael Rösch), Wirtschaftsförderung, Dresden, Zentrum für Verständnisorientiertes Lernen, Jena (Ulrike Feine), Zukunft Sozialraum e.V., Erfurt (Andreas Leopold) u.v.a.m.