

RESSOURCEN SELBSTFÜHRUNG

Boundary Management

Boundary Management beschäftigt sich damit, wie und zu welchem Grade Menschen ihr Arbeits- von ihrem Privatleben abgrenzen. Falls du dich mehr mit Boundary Management beschäftigen möchtest, findest du hier einige Ressourcen.

Im unten verlinkten Impuls des IAP der ZHAW geht es im ersten Teil um Job Crafting (ebenfalls sehr interessant!) und im zweiten Teil um Boundary Management.



Von der Hochschule Luzern gibt es einen einfachen Selbsttest zur Ermittlung des Boundary Typs.

Dazu gehört der Auswertungsleitfaden, der nochmals Hintergründe zum Thema und eine gute Auflistung von Charakteristiken der verschiedenen Typen gibt (Seite 4)

Ebenfalls von der ZHAW ist das On Off Factsheet, welches mit Tipps zum Umgang mit «Always on» ergänzt ist.

Ressourcenmanagement

Umgang mit Stress

Seiteninhalt [hide]

- 1 Selbsterkenntnis & Reflexion
- 2 Zielsetzung
 - 2.1 Divergentes und konvergentes Denken
 - 2.2 Serendipity
 - 2.3 Agile Zielsetzung mit SMART
 - 2.4 Zielsetzung mit FAST
 - 2.5 Synergy Map
- 3 Zeitmanagement
- 4 Boundary Management
- 5 Ressourcenmanagement
 - 5.1 Umgang mit Stress
 - 5.2 Achtsamkeit
 - 5.3 Persönliches Unterstützungsnetzwerk
- 6 Selbstwirksamkeit und Growth Mindset
- 7 Weitere Ressourcen
 - 7.1 Positive Psychologie- Dankbarkeit und Wertschätzung
 - 7.2 Das Ikigai
 - 7.3 Der Clarity Canvas
 - 7.4 Reflexionsfragen zur persönlichen Zielsetzung
 - 7.5 Audio-Trainings Selbstführung und Gewaltfreie Kommunikation
 - 7.6 Kurz-Webinar Selbstführung IAP ZHAW
- 8 Methoden
 - 8.1 Time-Boxing

RESSOURCEN LERNEN

Partizipative Formate

Als dritte Komponenten der Ermöglichung des Lernen voneinander und miteinander sehen wir Veranstaltungen, also Formate, in denen jede und jeder sich gleichberechtigt einbringen und die Gruppe zusammen etwas erreichen oder kreieren kann. Wir nennen sie *partizipative Formate*. Der Besuch einer solchen Veranstaltung lässt direkt erfahren, was es genau heisst, miteinander auf Augenhöhe zu lernen. Solche Erfahrungen können *die entsprechende Kultur* in einer Organisation etablieren und fördern und damit soziales Lernen ermöglichen.



Beispiele für solche Formate sind das World Café, der Open Space und das Barcamp (welche nahe verwandt sind), der Kreis/das Conversation Café und natürlich die Methoden aus Liberating Structures. Die Kunst, solche Formate zu initiieren, durchzuführen und die darin erarbeiteten Ergebnisse zu sammeln, nennen gewisse Gruppierungen auch «The Art of Hosting».

Diese Präsentation geht zuerst darauf ein, welchen Zusammenhang partizipative Formate und Schwarmintelligenz hat und erklärt danach ausführlich die verschiedenen oben aufgeführten Formen. Die Digitale Gesellschaft NRW geht noch ein wenig weiter und listet auch Formate auf, die sich auf soziale Medien wie Twitter beziehen oder eine Aktion ins Zentrum haben

Seiteninhalt [hide]

- 1 Was ist Lernen?
- 2 Unser Gehirn lernt permanent
- 3 Lernen im Job- das 70:20:10 Modell
- 4 Informelles Lernen (on-the-job)
- 5 Persönliches Wissensmanagement
 - 5.1 Grundlagen
 - 5.2 Persönliche Lernumgebung
 - 5.2.1 Werkzeuge für die persönliche Lernumgebung
 - 5.2.2 Methoden für die Wissensverarbeitung
 - 5.2.3 Beispiele Persönlicher Lernumgebungen
- 6 Wissen teilen- Soziales Lernen und Lernnetzwerke
- 7 Partizipative Formate
 - 7.1 Barcamp
 - 7.2 Open Space
 - 7.3 World Café
 - 7.4 Conversation Café
- 8 Lernnetzwerke
- 9 Wissen teilen- Sichtbar werden und seine Beitrag ans Lernnetzwerk leisten
 - 9.1 Seek-sense-share by Harald Jarche

RESSOURCEN KOLLABORATION

Radical Collaboration – Defensiveness

Radical Collaboration ist eine Methode, um Zusammenarbeit gezielt zu trainieren. Sie stammt aus dem gleichnamigen Buch von Jim Tamm und Ronald Luyet. In der Schweiz ist Euforia – ein spannendes jugend-getriebenes NGO – lizenziert für die Vermittlung dieser Methode. Wenn du mehr dazu erfahren möchtest, schau dir diesen Link an: <https://www.euforia.org/de/rc-organisations>.

Auf dieser Seite findest du ebenfalls den Link zum TEDxTalk von Jim Tamm über das Thema "Defensiveness" – unterhaltsam erklärt am Beispiel von Hühnern.



Seiteninhalt [hide]

- 1 Was heisst Kollaboration?
- 2 Psychologische Sicherheit
- 3 Wie kann ich «Psychologische Sicherheit» im Team fördern?
- 4 Verletzlichkeit
- 5 Vertrauen
- 6 Radical Collaboration – Defensiveness
- 7 Das FIRO Modell
- 8 Collaboration Self-Assessment Tool
- 9 Zusammenarbeit mit schwierigen Menschen
- 10 Kollaboration
- 11 Entscheidungen
- 12 Konsent
- 13 Kollaboration von Mensch und Maschine
- 14 Social Collaboration
- 15 Umgang mit Spannungen
- 16 FIRO
- 17 Dissens in der Zusammenarbeit