

## **Ein holistisches Programm für lebendige, erfolgreiche Unternehmensentwicklung - Das Genuine Contact™ Program**

von Sabine Bredemeyer und Birgitt Williams

Es ist leicht nachvollziehbar, dass Organisationen extrem erfolgreich werden, wenn Führung und Mitarbeiter vertrauensvoll zusammen arbeiten, kontinuierlich ihre individuellen Potenziale weiterentwickeln, regelmäßig das unerschöpfliche kreative Potenzial der kollektiven Intelligenz nutzen und ihre volle Kraft auf gemeinsame Ziele ausrichten. Es liegt auf der Hand, dass eine Organisation insbesondere auch in finanzieller Hinsicht erfolgreich ist, wenn alle Beteiligten, inklusive der Kunden, Lieferanten und Aktionäre, von ihr begeistert sind, hinter ihrer strategischen Ausrichtung stehen und sich mit emotionalem Engagement für die Erfüllung ihres Organisationszwecks und ihrer Vision einsetzen.

Das Genuine Contact Programm™ wurde von Birgitt und Ward Williams entwickelt und umfasst Instrumente, die Unternehmen und Organisationen zu einem solch inspirierenden Erfolg führen können. Seit 1999 wird es an Berater aus der ganzen Welt weitergegeben und seit 2002 sind etwa 70 Berater und Trainer weltweit als qualifizierte Genuine Contact™ Program Professionals zertifiziert worden. Seit 2003 wurden in den deutschsprachigen Ländern etwa 15 deutschsprachige Trainer zertifiziert. Tausende von Menschen haben inzwischen einzelne Werkzeuge des Genuine Contact™ Programs erlernt und setzen sie bei ihren Kunden oder in ihren eigenen Organisationen ein. Mit der Veröffentlichung in der 2. Ausgabe des Change Handbooks im Oktober 2006 findet die Methode weltweite Anerkennung. Unternehmen, die mit dem Genuine Contact™ Program erfolgreich arbeiten, werden weltweit „Conscious Open Space Organisations“ (COSO) genannt.

## **1. Organisationen aus der Perspektive des Genuine Contact™ Programs**

*„Die bedeutenden Probleme, denen wir heute gegenüberstehen, können nicht auf derselben Denkebene gelöst werden, auf der wir sie schufen.“ – Albert Einstein*

Alles Fachwissen, mit dem Unternehmen heute noch immer vorwiegend operieren, um sich damit von der Konkurrenz abzuheben und erfolgreich zu sein, stellt heute keinen echten Wettbewerbsvorteil mehr dar. Analytische Intelligenz, Zahlen, Daten, Fakten sind leicht zu vervielfältigen. Es sind hingegen die unsichtbaren, "weichen" Faktoren einer Organisation, aus denen die Energie, der Spirit und die Kompetenzen für flexiblen Umgang mit Wandel entstehen. Hier sind aber auch die "blinden Flecken", die Barrieren für Wachstum zu finden, die Gründe für Misserfolg und Wettbewerbsnachteile wie zum Beispiel mangelnde Motivation der Mitarbeiter, fehlende Kreativität, Ängste, irreführende Informationssysteme oder festgefahrene, behindernde Organisationsstrukturen. Dieses immaterielle Kapital ist gleichsam der Boden, auf dem das materielle Kapital erst erblühen kann.

Dies ist vielleicht eine ungewöhnliche Perspektive auf eine Organisation. Viele haben diesen Zusammenhang jedoch längst verstanden. Doch es gibt kaum eine Methode, die Organisationen die Werkzeuge zur Verfügung stellt, ihren Boden zu kultivieren, ihn vorzubereiten, damit die Saat aufgehen kann – um in diesem Bild zu bleiben. Viele stellen Möglichkeiten zur Verfügung, den Boden zu nähren. Doch wenn der "Dünger" auf sauren Boden fällt, versickert er und seine Wirkung bleibt aus.

## **2. Der holistische Ansatz des Genuine Contact™ Programs**

Innerhalb dieses Ansatzes erfolgt der Wandel der Organisation von innen heraus. Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen für kontinuierliches Wachstum und flexiblen, gewinnbringenden Umgang mit Veränderung werden innerhalb der Organisation selbst entwickelt, um so den größtmöglichen Nutzen aus diesem Veränderungsprozess zu ziehen. Dieser holistische Ansatz nimmt eine ganzheitliche Perspektive auf

die Organisation ein. Er bezieht die mentale, emotionale, spirituelle und physische Intelligenz der Menschen in der Organisation mit ein und setzt die sich dadurch entfaltenden Energien frei. So erschließt er das volle Potenzial des Einzelnen und des Kollektivs. Er unterstützt die Führung, fördert das Gemeinschaftsgefühl, verstärkt die Wirkung von Unternehmenszweck und Vision und schafft die immateriellen und materiellen Voraussetzungen für Systeminnovation und Transformation.

### **3. Die Grundlagen des holistischen Ansatzes**

Eine zentrale theoretische Grundlage, von der diese Methode und unser Ansatz herührt, ist die Organisationsentwicklungstheorie sozio-technischer Systeme, wie sie von weisen Ältesten der Zunft der Organisationsentwickler entwickelt wurde: Trist und Emery. Aus den Kenntnissen über sozio-technische Systeme wurden in den 90er Jahren „critical mass events“ (Veranstaltungen mit der kritischen Masse), auch bekannt als „whole system meetings“ (Großgruppen-Interventionen), entwickelt, um die linearen Ansätze zu ersetzen und um Organisationen, oftmals große Organisationen, schnell in eine neue Richtung zu bewegen. Die beste Quelle, um diese Arbeit und ihre praktische Anwendung zu verstehen, ist die Erstausgabe von „The Change Handbook“ (1).

Die zweite zentrale theoretische Grundlage für unseren Ansatz sind die Theorien und die praktische Anwendung der Heilkünste, insbesondere der alten schamanischen und östlichen Heiltraditionen.

Die Magie, d.h. die unerklärlich positive Wirkungsweise, die durch den Einsatz des Genuine Contact™ Programs geschaffen wird, ist auf eine sinnvolle Verflechtung dieser beiden Disziplinen zurückzuführen.

#### 4. Was genau ist das Genuine Contact™ Program ?

- Es ist eine Methode, die wertorientiert ist und innerhalb eines klaren Rahmens aus einer Vielzahl unterschiedlicher Werkzeuge besteht.
- Unabhängig von den gewählten Werkzeugen ist es ein Ansatz, eine Haltung, eine Weltsicht, die die Art und Weise beeinflusst, wie eine Organisation wirkt und agiert.
- Es ist ein Ansatz, der Organisationen tief greifend transformiert und mit der Erneuerung und Regeneration des „Betriebssystems“, also der weichen Faktoren im Unternehmen, beginnt.

Ebenso wie ein Computer kann eine Organisation nicht auf ihre ‚Software‘ zugreifen, ganz gleich wie großartig diese auch sein mag, ohne ein funktionierendes, „gesundes“, effizientes Betriebssystem als Plattform dafür zu haben. Das Genuine Contact™ Program gibt Führungskräften und ihren Organisationen ein Betriebssystem an die Hand, auf dessen Grundlagen die Organisation – sowohl das Kollektiv als auch der Einzelne - die Voraussetzungen entwickelt, mit mentaler, spiritueller, emotionaler und physischer Intelligenz zu arbeiten. Das Programm schafft die Bedingungen dafür, den Verstand/Geist (mind) zu schulen und zu stärken, einschließlich des von der rechten und des von der linken Großhirnhälfte bestimmten Denkens. Es ermöglicht, innerhalb des so genannten „Whole Person“ Paradigmas optimal zu arbeiten. Es sorgt nicht kurzzeitig für Erfolg und großes Aufsehen sondern ist ein ganzheitlicher Weg, um eine Organisation dauerhaft erfolgreich zu machen.

Die Anwendung des Genuine Contact™ Programms erfordert Mut von der Führung. Es ist nicht für jede Führungskraft oder jede Organisation geeignet. Die nachhaltig positiven Ergebnisse sind jedoch den mutigen Einsatz wert.

## 5. Die verschiedenen Bausteine des Genuine Contact™ Programs

Es ist wichtig zu verstehen, dass dieses umfangreiche Programm ebenso ein Ansatz, eine Haltung, eine Weltsicht, wie auch eine Methode ist. Dieses Verständnis ist Teil der Arbeit und muss auch in den Organisationen, die mit dem Programm arbeiten wollen, greifen.

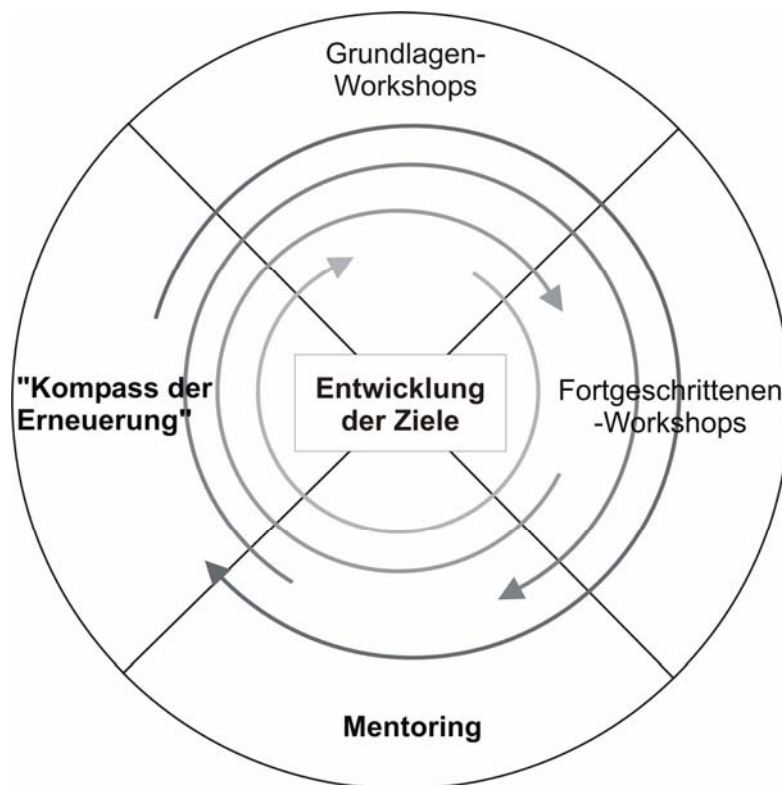
Vor Beginn der Arbeit untersuchen wir zunächst einmal eingehend, ob ein holistischer Ansatz tatsächlich gewünscht ist. Ob die Führung den Willen hat, diesen Schritt zu gehen, der notwendig ist, um das Fundament der Organisation zu erneuern, um eine Plattform zu schaffen, auf der die Organisation mit einem holistischen Ansatz gleichsam neu erschaffen werden kann. Besonders herausfordernd für die Führung sind meist die „liberating structures“ (befreiende Strukturen) und die partizipative Architektur, die für diese Arbeit charakteristisch sind. Zuerst arbeiten wir an dem allgemeinen Verständnis dieser Voraussetzungen, dann versichern wir uns des Willens der Führung, diesen Schritt zu gehen und erst dann setzen wir die Werkzeuge ein.

Das Genuine Contact™ Program besteht im Wesentlichen aus folgenden Bausteinen:

- „Der Kompass der Erneuerung“ (Medicine Wheel Tool ©) als Basisinstrument sowohl für die ersten Schritte der Transformation als auch zur Unterstützung der Organisation auf wachsendem Leistungsniveau
- Mentoring des Vorstands und der Geschäftsführung, des Führungsteams und in manchen Fällen der gesamten Organisation
- Vier Grundlagen-Workshops zur Entwicklung der Fähigkeiten, für die Gesundheit - oder auch Vitalität - und Balance der Organisation arbeiten zu können und um den flexiblen Umgang mit Wandel zu erlernen.
- Vier Fortgeschrittenen-Workshops zur Vertiefung der Fähigkeiten, mit Wandel kreativ und erfolgreich umgehen zu können. In diesen Workshops lernen die

Teilnehmer u.a., Meetings und Konferenzen mit in hohem Maße partizipativen Methoden zu leiten. Darunter Open Space Technology, Whole Person Process Facilitation - eine Moderationsart, in der der „ganze“ Mensch in seiner Eigenschaft als physisches, mentales, spirituelles, vernunftbegabtes und intuitives Wesen angesprochen wird - sowie Konfliktlösung. Darüber hinaus wird vermittelt, wie eine „Bewusste Open Space Organisation“ entsteht, eine Organisation also, in der alle Aspekte des Genuine Contact™ Programs implementiert wurden.

- Ein Zertifizierungs-Workshop für ein ausgewähltes Internes Veränderungsteam, das darin ausgebildet wird, das Programm in der Organisation zu implementieren und den Wandel maßgeblich von innen nach außen durchzuführen.



(Abb.: Die Werkzeuge und Ausbildungsschritte des Genuine Contact™ Programs )

## **6. Die Praxis ... Arbeiten mit dem Genuine Contact™ Program**

Voraussetzung zur Anwendung des Programms ist die Selbstverpflichtung des Vorstandes und der Geschäftsführung, eine Organisation zu entwickeln, in der Mitarbeiter geschätzt, anerkannt und weitestgehend in alle Entscheidungs-Prozesse mit einbezogen werden. Dies setzt Offenheit und die Bereitschaft voraus, eng und vertrauensvoll mit den Mitarbeitern zusammen zu arbeiten, sich selbst kontinuierlich weiter zu bilden und seine eigenen Fähigkeiten als Führungsteam zu verbessern. Falls das gesamte Programm eingesetzt werden soll und nicht nur einige Bausteine – was auch möglich ist – verpflichten sich Vorstand und Geschäftsführung darüber hinaus dazu

- ein internes Veränderungsteam zusammen zu stellen, das innerhalb eines Jahres 12 – 16 Tage lang dafür freigestellt wird, die Kompetenz und Fähigkeiten zu erwerben, das Genuine Contact™ Program in der Organisation zu implementieren.
- bis zu 24 Tage Coaching und Mentoring von einem externen Berater für das Senior Management-Team und das Interne Veränderungsteam in Anspruch zu nehmen
- innerhalb des ersten Jahres einige Tage mit dem Berater zur Bearbeitung des Aktions-Plans zusammen zu arbeiten.

In der ganzen Zeit des Veränderungsprozesses wird der/die Berater/in eng mit dem Senior Management Team zusammen arbeiten.

### **6.1. Das Interne Veränderungsteam**

Das Interne Veränderungsteam, das für die verschiedenen Instrumente des Programms qualifiziert wird, sollte aus Managern, HR- und OE-Mitarbeitern und ggf. aus leitenden Gewerkschaftsangehörigen bestehen. Es sollte nicht mehr als 35 Mitglieder haben. Am Ende der einjährigen Trainingsphase wird jedes Mitglied dieses

Teams als Genuine Contact™ Program Trainer qualifiziert sein. In enger Zusammenarbeit mit dem externen Berater wird es die Organisation in eine Bewusste Open Space Organisation umwandeln, die effektiv und produktiv innerhalb des Wandels navigieren kann.

### ***6.1.1. Der Start: Trainings mit dem Internen Veränderungsteam***

Der Berater begleitet dieses Team zunächst durch einen dreitägigen Lernprozess. Hier erlernen die Teilnehmer die wesentlichen Basisinstrumente, wie damit gearbeitet wird und wie man eine organische Veränderungsstrategie entwickelt. Hier entsteht auch der erste Maßnahmenplan. Mentoring und Coaching begleitet das Team, wenn es damit beginnt, mit der gesamten Organisation zu arbeiten und das Gelernte anzuwenden. Mehrere Meetings mit dem externen Berater werden entsprechend dem Maßnahmenplan anberaumt, in denen die Team-Mitglieder in weiteren Werkzeugen des Programms trainiert werden. Gewöhnlich kann das in den Workshops angeeignete Wissen umgehend angewendet werden, so dass das Gelernte gleich in den Veränderungsprozess einfließen kann. Das Interne Veränderungsteam wird zunehmend sicherer in der angemessenen Anwendung der Werkzeuge, so dass sie auch auf immer höheren Leistungsstufen der Organisation eingesetzt werden können. Jede Intervention wird eine Mischung aus dem hier genannten „Menue“ sein. Das Training mit dem Internen Veränderungsteam umfasst:

- a. Eine einfache Diagnose der Gesundheit/Vitalität und Balance (Health and Balance) der Organisation sowie die Entwicklung eines Regenerierungs-Plans (3 Tage)
- b. Arbeiten mit dem „Kompass der Erneuerung“ (Medicine Wheel Tool©) (4 Tage)
- c. Arbeiten mit unterstützenden Maßnahmen wie z.B. mit so genannten „Mentoring-Circles“ (1 Tag)
- d. Arbeiten mit der Konferenz-Methode Open Space Technology (4 Tage)
- e. Arbeiten mit der Moderationsform „Whole Person Process Facilitation“ (4 Tage)
- f. die Genuine Contact™ Program Konfliktlösungs- Methode
- g. Arbeiten mit der „Bewussten Open Space Organisation“ (4 Tage)



## **6.2. Beginn der Arbeit von innen heraus**

Unabhängig von der Größe der Organisation besteht die erste Aufgabe des internen Teams darin, bei den Mitarbeitern der Organisation im Rahmen von dreistündigen Meetings den Willen zur Veränderung zu wecken. Ohne diesen Willen funktioniert die Arbeit nicht und wird in schwierigen Situationen abgebrochen. Idealerweise stimmen alle Mitarbeiter dem Wandel zu und äußern ihren Willen, den Wandel zu unterstützen. Wir setzen die Arbeit nur mit mindestens 25% Zustimmung fort.

Danach begleitet das Interne Veränderungsteam alle Mitarbeiter durch eine einfache und schnelle Diagnose des Gesundheitszustandes und dem Grad der Balance/Ausgewogenheit der Organisation. Die Ergebnisse der Diagnosen werden in der gesamten Organisation kommuniziert und werden innerhalb von zwei bis drei Tagen nach Beendigung der Diagnosen für alle transparent gemacht.

## **6.3. Regenerierung des „Betriebssystems“**

Die Mitarbeiter der Organisation erlernen vom Internen Veränderungsteam zwei Möglichkeiten, das „Betriebssystem“ der eigenen Abteilung oder der Organisation zu regenerieren. Beide Möglichkeiten bieten jeweils einen Rahmen, innerhalb dessen die Bewusstheit in der Organisation wächst:

### ***6.3.1. Das „Klima“ der Organisation verbessern, Ausgewogenheit herstellen***

Eine einzige Frage reicht aus, um die Ausgeglichenheit und damit auch die Regeneration einer Organisation zu initiieren. Diese Frage eignet sich sowohl für die Diagnose der Organisation als auch zur Identifizierung dessen, was innerhalb der Organisation geändert werden muss:

*„Ist es (der Aspekt/die Situation der Untersuchung) Lebendigkeit stärkend oder Lebendigkeit schwächend?“*

Stellen Sie sich vor, dass alle Teilnehmer eines Workshops an einer Pinwand all das in der Organisation benennen, was sie entweder als „Lebendigkeit stärkend“ oder „Lebendigkeit schwächend“ erachten.

Ob eine Organisation mit einer gesunden alten Eiche zu vergleichen oder krank und schwach ist, hängt davon ab, ob ihre Lebenskraft gefördert oder gegen sie gearbeitet wird - gleichsam gegen das Entwicklungspotenzial der Eichel. Es wird untersucht: Unterstützt das Milieu die Lebendigkeit der Organisation? (Balance) Sind Hindernisse da, die ausgeräumt werden können? (Reinigung) Gibt es angemessene Lebendigkeit stärkende „Nahrung“? (Nähren). Die Organisation ist ein lebendiger Organismus mit seiner eigenen Lebenskraft, die genährt werden muss. Erst wenn eine Organisation ihre volle Lebenskraft einsetzen kann, ihr volles Entwicklungspotenzial entfalten kann, hat sie die besten Voraussetzungen für Erfolg.

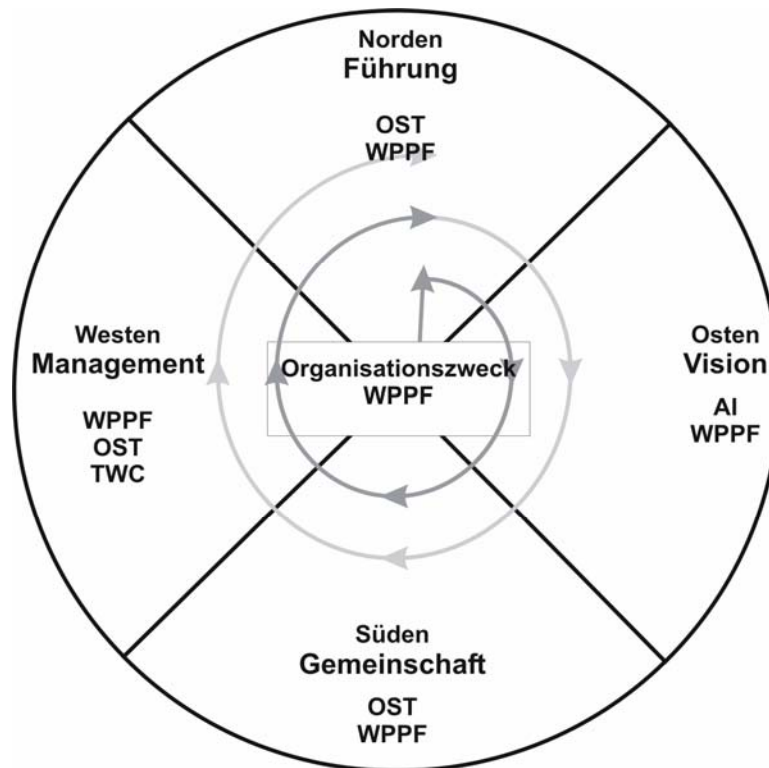
Nach der ersten Unterteilung in als „Lebendigkeit stärkend“ oder „Lebendigkeit schwächend“ werden die Teilnehmer gebeten, zunächst die „Lebendigkeit schwächenden“ Aspekte zu unterteilen nach solchen, die ‚gereinigt‘, ‚genährt‘ oder ‚in Balance gebracht‘ werden müssten. Danach machen sie das gleiche mit der Liste der „Lebendigkeit stärkenden“ Aspekte der Organisation.

Nachdem diese Kategorien unterschieden wurden, kann das Interne Veränderungsteam die Mitarbeiter der Organisation darin unterstützen, einen Aktionsplan zu entwickeln, der ein Lebendigkeit stärkendes Betriebssystem der Organisation hervorbringt. Diese Untersuchung kann jährlich wiederholt werden.

### ***6.3.2. Anwendung des „Kompasses der Erneuerung“ als Grundlage zur Wiederherstellung nachhaltiger, optimaler Leistungsfähigkeit***

Dieses Basis-Werkzeug des Programms, das vom Internen Veränderungsteam kontinuierlich eingesetzt wird, bearbeitet die Faktoren dieses holistischen Ansatzes, die

zur Wiederherstellung eines gesunden und ausbalancierten Betriebssystems beitragen:



(Abb.: Arbeitsfelder und -schritte mit dem „Kompass der Erneuerung“)

Die Arbeit mit dem ‚Kompass der Erneuerung‘ beginnt im Zentrum, dann wird der Norden, der Osten, der Süden und der Westen bearbeitet. In diesem Diagramm wird ersichtlich, welche Werkzeuge jeweils eingesetzt werden. Die Reihenfolge der Untersuchung und Bearbeitung der Erfolgsfaktoren einer Bewussten Open Space Organisation spielt für uns eine wesentliche Rolle, da sie nach unserer Meinung aufeinander aufbauen bzw. sich voneinander ableiten:

1. Unternehmenszweck, 2. Führung, 3. Vision, 4. Gemeinschaft und erst zuletzt 5. Management. Und in jeder Betrachtung werden auch jeweils die Beziehungen untereinander und das kollektive Ganze berücksichtigt.

Das ausgebildete Interne Veränderungsteam arbeitet in genau dieser Reihenfolge mit dem Kompass und sorgt dafür, dass, sobald der Kompass einmal bearbeitet wurde, eine neue Runde beginnt. Der daraus entstehende Aktionsplan zur Regenerierung der Organisation behandelt „WAS“ diskutiert und bearbeitet werden sollte und „Wie“ dies geschehen soll. Er enthält Maßnahmen, die dazu dienen, diese Diskussionspunkte in der Organisation zu thematisieren. Dabei werden die Methoden und Werkzeuge des Genuine Contact™ Programs eingesetzt. Darüber hinaus empfehlen wir auch andere partizipative Methoden wie zum Beispiel Appreciative Inquiry (AI) und World Café (TWC), die nicht im Rahmen des Genuine Contact™ Programs gelehrt werden.

Eine jährliche Wiederholung der Überprüfung aller Aspekte des Kompasses bildet jeweils den aktuellen Stand der Gesundheit und Balance der Organisation ab, dauert etwa 6 Tage und endet jeweils mit einem Aktionsplan, der die optimale Leistungsfähigkeit des Systems sicherstellt. Jeder Aspekt des Kompasses und seine Interdependenz mit den anderen Aspekten ist im Genuine Contact™ Program definiert. Für die zertifizierten Trainer ist leicht zu erkennen, wo eine Organisation hier Schwächen aufweist, blinde Flecken oder den Beteiligten Zusammenhänge unklar sind.

## **7. Wo kann das Genuine Contact™ Program erfolgreich eingesetzt werden?**

Das Genuine Contact™ Program ist sinnvoll für Unternehmen, wenn die Verantwortlichen:

1. „whole systems thinking“ (ganzheitliches Denken) schätzen und verstehen, dass eine Organisation kein "geschlossenes System" ist, sondern ein offenes, das ständig Wandel unterworfen ist und mit seiner Umgebung interagiert
2. lernende Organisationen wertschätzen, die die Potenziale, Fertigkeiten und das Wissen Einzelner aufbauen, um damit zu wachsender Organisationseffektivität zu gelangen.

3. die Entwicklung und Nutzung des Potenzials der Mitarbeiter für wichtig halten, um damit eine Leistungssteigerung des Einzelnen und der gesamten Organisation zu erzielen.
4. Wert legen auf effektive Arbeitsteams, die den täglichen Herausforderungen gewachsen sind, da sie alle auftauchenden Schwierigkeiten selbständig einschätzen und überwinden können und ihre flexibel getroffenen Entscheidungen mit anderen betroffenen Arbeitsteams koordinieren.
5. einen klaren Rahmen an Parametern schätzen, die überall in der Organisation nachvollzogen und angewandt werden, so dass der Einzelne effektiv unter minimaler Supervision arbeiten und sich daran beteiligen kann, Lösungen zu finden und umzusetzen, die sich für die Organisation Leistung steigernd und erfolgreich auswirken.
6. nicht nur Wert legen auf höchste Produktivität der Organisation, sondern auch auf die ständige persönliche Weiterentwicklung derer, die daran beteiligt sind, dies zu erreichen und aufrecht zu erhalten.

## **8. Wo ist das Genuine Contact™ Program bisher eingesetzt worden**

Seit 1995 ist diese Methode überall auf der Welt viele Male eingesetzt worden und wird seit 1999 von Birgitt Williams und seit 2002 auch von anderen qualifizierten Trainern in Australien, Kanada, den USA, in Großbritannien, Schweden, Deutschland, Österreich und der Schweiz gelehrt. Tausende von Führungskräften und Managern aus 12 verschiedenen Ländern haben das Programm oder Teile daraus inzwischen durchlaufen. Weltweit gibt es mehr als 70 externe, zertifizierte Genuine Contact™ Program Berater, davon ca. 15 in den deutschsprachigen Ländern. Der Ansatz ist im privaten Sektor angewandt worden, im non-profit Bereich, im Gesundheitswesen, in Regierungsstellen und internationalen Entwicklungsbehörden. Die Palette der Industriezweige, in denen er eingesetzt wurde, erstreckt sich von High Tech, Produktion, Informations- und Kommunikationsdiensten bis hin zu sozialen und Gesundheitsdiensten.

In den deutschsprachigen Ländern arbeiten wir erst seit 2003 mit diesem Programm in Unternehmen und haben Kunden, die sich auf dem Weg zur Bewussten Open Space Organisation befinden. Ihre Erfahrungen und Erfolge würden inzwischen bereits ein ganzes Buch füllen. In Österreich entsteht zurzeit eine Doktorarbeit zu dem Thema „Die open-space-basierte Organisation – ein innovatives Setting für organisationales Lernen“, in deren Rahmen auch die Bewusste Open Space Organisation (BOSO) dargestellt und untersucht wird.

## **9. Quintessenz**

Das Genuine Contact™ Program ist eine Haltung, eine Weltsicht und ein holistischer Ansatz, der aus vielen verschiedenen Werkzeugen besteht, die einzeln, in sinnvoller Kombination oder als umfassendes Programm dazu dienen, Organisationen zu mehr Lebendigkeit, Ausgewogenheit und damit zu mehr wirtschaftlichem Erfolg zu verhelfen. Die Arbeit, die grundsätzlich auf das immaterielle Kapital der Organisation gerichtet ist, bereitet den Boden, auf dem wirtschaftliche Konzepte für das 21. Jahrhundert fruchten können.

Die Entwicklung eines Unternehmens hin zu einer echten „Bewussten Open Space Organisation“ mit ihren „liberating Structures“ und einem hohen Grad an Partizipation dauert zwischen zwei und fünf Jahren. Der Entwicklungsprozess geschieht von innen heraus und erfordert einen vergleichsweise niedrigen Einsatz externer Berater. Alle Beteiligten der Organisation werden involviert und die hohe Leistungsfähigkeit wird auch nach Implementierung des Programms durch kontinuierlichen Einsatz der einfachen Genuine Contact™ Werkzeuge aufrechterhalten.

Flexibilität, Vitalität, Kreativität und der erfolgreiche Umgang mit Wandel sind nur einige der charakteristischen Merkmale einer Bewussten Open Space Organisation. Im Zeitalter der Globalisierung wohl die sicherste Investition in eine erfolgreiche Zukunft von Unternehmen und Organisationen.

**Sabine Bredemeyer**, ([www.bredemeyerandfriends.de](http://www.bredemeyerandfriends.de)) ist seit 2003 zertifizierte Genuine Contact™ Program Beraterin und Trainerin. Nach 13 Jahren als Unternehmerin arbeitet sie heute als Coach, Beraterin und Moderatorin unter dem Namen Bredemeyer & Friends. Zusammen mit internationalen Kollegen ist sie für mittlere und große Unternehmen sowie für internationale Organisationen tätig. Sie verfasste Beiträge in Büchern und Fachzeitschriften zu den Themen Ganzheitliche Unternehmensentwicklung und Großgruppen-Interventionen. Sie bildet darüber hinaus Kollegen im Genuine Contact™ Program sowie in verschiedenen Großgruppen-Methoden aus.