

# Wirkstatt für Zukunftskompetenz



- **Vom Engagement zur Wirksamkeit**
- **Systemdenken bringt Nachhaltige Transformation**

Ein Format, das vom Wissen zur wirksamen Umsetzung (in der Region, in der Gemeinde, im Unternehmen, im Beruf, im persönlichen ehrenamtlichen/freiwilligen Engagement, in Privatleben und Familie) führt – kein „Seminarprogramm“, sondern ein Format, das tatsächlich

**Denkveränderung → Handlung → regionale Wirkung**

ermöglicht. Der Aufbau folgt einer einfachen, aber sehr wirkungsvollen Logik:

👉 **Erkennen → Anders sehen → Anders entscheiden → Anders handeln → Wirkung erzeugen**

---



## Grundarchitektur des Formats (Arbeitsbezeichnung)

„Zukunft wirksam gestalten – Denken in Zusammenhängen und handeln mit Hebelwirkung“

---



## Dauer und Dramaturgie

Ideal: 👉 **6 Monate** Nicht kürzer – Denkweisen brauchen Reifung. Struktur:

- 5 Präsenzmodule (je 1,5–2 Tage)
- Praxisphasen dazwischen
- Peer-Gruppen
- optional: Einzelcoaching
- Abschluss mit realen Projekten

👉 **Wichtig: Kein Frontalformat.** Es ist eine Lernreise.

---



## Die fünf Entwicklungsphasen



### Phase 1 – Die Welt neu sehen

**Ziel:** Wahrnehmung verschieben. - **Inhalte:**

- Warum gut gemeinte Lösungen scheitern
- Wie Systeme wirklich funktionieren
- Rückkopplungen verstehen
- Verzögerungen erkennen
- typische „Systemfalten“

**Schlüsselmoment:** Teilnehmende merken plötzlich: 👉 „Wir haben viele Probleme selbst erzeugt.“ – Das ist kein Schock – sondern Befreiung. –

## Methoden:

- echte Fallbeispiele
- visuelle Systemkarten
- Gruppenreflexion

Noch keine Tools. Erst sehen lernen.

---



## Phase 2 – Vom Ereignis zur Struktur denken

Hier passiert meist ein kleiner Durchbruch. Übung: Teilnehmende bringen ein reales Thema mit, z.B.:

- Verkehr
- Ortsentwicklung
- Mitarbeitermangel
- Energiethemen
- Vereinssterben
- Generationenkonflikte

### Dann lernen sie zu fragen:

- 👉 Was ist Muster?
- 👉 Was ist Struktur?
- 👉 Was ist nur Symptom?

Viele erleben hier ihren ersten echten Perspektivwechsel.

---



## Phase 3 – Die Hebel finden

Jetzt wird es strategisch. – Zentrale Frage: 👉 **Wo lohnt Eingreifen wirklich?** - Nicht überall...  
Inhalte:

- starke vs. schwache Hebel
- warum große Eingriffe oft wenig bringen
- warum kleine Veränderungen Systeme kippen können
- kluge Experimente statt Großreformen

Teilnehmende erkennen: 👉 Wirkung hat wenig mit Kraft zu tun – viel mit Position. - Das verändert Führungsverständnis enorm.

---



## Phase 4 – Vom Denken ins Tun

Jetzt beginnt die eigentliche Transformation. Jede Person entwickelt ein **konkretes Wirkprojekt**.  
Nicht theoretisch. Beispiele:

- neue Kooperationsformate in der Gemeinde
- Mobilitätsinitiativen
- bessere Schnittstellen in Organisationen
- generationenübergreifende Projekte
- neue Beteiligungsmodelle
- intelligente Ressourcennutzung

Wichtig:

👉 Projekte müssen **machbar** sein. – Keine Weltrettung. – Lieber klein — aber real.

---

## Phase 5 – Umsetzung mit Begleitung

Hier unterscheiden sich gute von außergewöhnlichen Formaten. Zwischen den Modulen:

### **Peer-Gruppen (4–5 Personen)**

Treffen sich selbstorganisiert und fragen:

- Was funktioniert?
- Wo steckt das System zurück?
- Welche Nebenwirkungen entstehen?

 Das verhindert den klassischen Effekt: Seminar begeistert → Alltag frisst alles.

---

## Abschluss – Der Wirkungstag

Kein Zertifikatsfoto. – Stattdessen:

-  Präsentation der realen Projekte
-  Lernerfahrungen
-  nächste Schritte

Lade bewusst regionale Entscheidungsträger ein. Warum? Weil Sichtbarkeit Wirkung verstärkt. Und oft entstehen hier Kooperationen.

---



## **Der vielleicht wichtigste Baustein (oft vergessen)**

### **Haltung trainieren – nicht nur Methoden**

Immer wieder einbauen: Reflexionsfragen wie:

- Wo reagiere ich zu schnell?
- Wo will ich Kontrolle statt Entwicklung?
- Wo denke ich zu kurzfristig?

Systemisches Denken ist weniger Technik — mehr Reifeprozess.

---

## Ideale Gruppengröße

 **16–22 Personen**

Groß genug für Vielfalt. - Klein genug für Tiefe.

Zu große Gruppen zerstören Vertrauen.

---

## Wer sollte teilnehmen?

Mischung ist entscheidend:

- Gemeindevertreter
- Unternehmer:innen
- engagierte Bürger
- Verwaltung
- Bildungsbereich
- Vereinsmenschen

 Systeme verändern sich an Schnittstellen. – Nicht in Silos.

---

## Drei Erfolgsfaktoren (entscheidender als Inhalte!)

### 1. Hochwertige Moderation

Keine PowerPoint-Vorleser. – Du brauchst Menschen, die Komplexität halten können.

---

### 2. Atmosphäre ohne Rechthaberei

Systemisches Denken braucht Offenheit. – Keine parteipolitischen Grabenkämpfe.

---

### 3. Ernsthaftigkeit

Nicht als Bildungsangebot positionieren. Sondern als:  Raum für Menschen, die Verantwortung tragen wollen. Das zieht eine andere Klientel an.

---

## Was danach idealerweise passiert

Wenn es richtig gut läuft, entsteht etwas viel Größeres als ein Lehrgang:

-  ein regionales Netzwerk kluger Gestalter
-  gemeinsame Sprache
-  bessere Entscheidungen
-  weniger Aktionismus
-  mehr Zukunftsfähigkeit

**Man könnte sagen: Das Format verändert langsam die Entscheidungskultur einer Region. Und das ist enorme Wirkung.**

---

## Wenn ich alles auf einen Satz verdichten müsste:

 Ein Format, das Menschen hilft, vom engagierten Tun zur klugen Wirksamkeit zu wachsen.

❖ Ein mögliches Club-Format ab 2027? Sag uns deine Meinung dazu:  
[JA@clubofrome-carnuntum.at](mailto:JA@clubofrome-carnuntum.at)