

**Interview mit Dr. Walter Schoger, comweit, Entwickler des comformings
Referent auf dem Führungskongress am 7. September 2017 in Mannheim.
Sein Thema: „comforming“
www.Fuehrungskongress.de**

***Warum beschäftigen Sie sich mit dem Thema „comforming“ – Wie hängt das mit Ihrer Vita zusammen?
Schon als Kind faszinierten mich Abenteuer, Aufregend-Kniffliges, das herausfordert und dessen
Bewältigung wichtig ist. Mein Abenteuer ist der Mensch!***

Das Thema selbst leitet, fasziniert und inspiriert mich seit über dreißig Jahren, wissenschaftlich und in meiner täglichen Arbeit: Lern- und Veränderungsprozesse von Menschen und Organisationen, Strukturen und Prozessen. Der Leitspruch meiner Firma lautet „Menschen zusammen führen“. Im Coaching bedeutet das, die inneren Teile und äußeren Anteile einer Entwicklungsaufgabe besser wahr- und ernst zu nehmen – und in ein ausgewogeneres Gleichgewicht zu überführen.

Die Frage, wie einzelne Akteure und Problem-Stellungen strukturell zusammenhängen und aufeinander wirken, versuchte ich 2001 in einem Konfliktmanagement mithilfe von Seilen zu visualisieren... Zehn Jahre später, in einem laufenden Beratungsprozess, überlegten wir mit der Geschäftsführung, wie wir das miteinander Erarbeitete mit möglichst geringen Reibungsverlusten ins Team und „auf die Straße“ bringen können. Hier hatte ich meinen „Wickie-Moment“ – und Auftraggeber, die sich auf das Experiment mit einer neuen Methode einließen, von der ich zu dem Zeitpunkt „nur“ eine allenfalls grobe Grundidee hatte.

Ein gutes Jahr später der „Sprung ins kalte Wasser“ mit einer Doppelpremiere ohne vorherige Generalprobe: Wir bearbeiteten mit meinem selbst hergestellten Prototypen einen komplexen Prozess – an zwei Tagen hintereinander mit zwei unterschiedlichen Gruppen. Das Ziel: Umbau einer Bankfiliale. Der Anspruch: minimalinvasiv und konzertiert, professionell, präzise und schnell. Dafür wurde die Struktur und Phasierung dieses Projekts rekonstruiert. Alternativen wurden simuliert und vor allem die schnittstellenübergreifende Zusammenarbeit einzelner Abteilungen nachhaltig verbessert. Wir waren begeistert, vom Prozess und vom Ergebnis.

Das, was ich später „WIRkung“ nannte, entwickelte sich schon in den ersten comformings, spielerisch und schnell. Manches, was sich vorher im Verlauf des Beratungsprozesses schön langsam, Zwiefelschale für Zwiefelschale herauszuschälen schien, wurde innerhalb weniger Minuten rekonstruiert, klar und unmittelbar erlebbar. Im comforming wird Nicht-Bewusstes und „Irgendwie-Geahntes“ sichtbar, be-greifbar und in seiner Wirkung spürbar. Dadurch erst kann es verändert werden – und die Auswirkungen der alternativen comforms sind sofort spürbar. Das Faszinierende an diesen Prozessen ist, dass sie spielerisch-schnell und unmittelbar-intensiv sind. Das ist aufregend und herausfordernd!

Was gefällt Ihnen am Führungskongress und warum nehmen Sie als Referent teil? Was hat Sie überzeugt? Was erwarten Sie?

Mein erster Eindruck? Klein, fein, regional verankert – und mit einem gediegenen Anspruch. Auf mich wirkt dies ehrlich und sympathisch. Genauso ehrlich: Ich habe ein innovatives Konzept und will zeigen, was es kann! Dafür wünsche ich mir die richtigen Adressaten und Teilnehmer – und einen passenden Rahmen. Beides glaube ich hier vorzufinden.

Sie befassen sich seit vielen Jahren mit dem Thema „comforming“. Welche Botschaften liegen Ihnen als Experte dafür besonders am Herzen? Was werden die Kongressteilnehmer aus Ihrem Workshop mitnehmen? Was dürfen die Teilnehmenden erwarten?

Wir leben in einer hochkomplexen Welt und in einer sehr dynamischen Zeit. Vieles deutet darauf hin, dass uns gravierende Umbrüche bevorstehen, die die Arbeits- und Lebenswelt revolutionär verändern werden. Viele Menschen werden ent-sichert und fühlen sich von dieser technisch getriebenen Entwicklung verunsichert, bedroht und abgehängt. Der Mensch wird künftig noch viel mehr zum Kosten- und Risikofaktor und aus digitalisierbaren Strukturen und Prozessen hinausrationalisiert. Denn wie es scheint, kann künftig noch viel mehr digitalisiert, in diversen Programmen und Algorithmen konserviert und von diesen weitestgehend autonom reproduziert werden. Und wo bleibt der Mensch?

Wenn ich an ein Unternehmen denke, sehe ich Menschen, Menschen mit Ideen, die sich engagieren, die arbeiten und gemeinsam Ziele erreichen. Entscheidend für mich ist dabei die Interaktion, das, was in und zwischen diesen Menschen passiert. Diese Strukturen und Prozesse, ich nenne sie comforms, sind die sozialen Programme, die unser Zusammenspiel gestalten – ganz selbstverständlich, oft unbewusst und unsichtbar.

Im comforming machen wir diese Zusammenhänge mit dem comformer® sichtbar. Wir fassen sie an, wir simulieren Alternativen und wir prüfen deren „WIRkung“. Wir rekonstruieren unsere wechselseitigen Abhängigkeiten und Wechselwirkungen, sehen und be-greifen sie. Die Teilnehmer bekommen ein unmittelbares Gefühl für ihre systemische Vernetzung – und für ihre persönlichen Wirkmöglichkeiten darin. Indem sie Alternativen simulieren, prüfen und gemeinsam umgestalten, verändern sie ihr WIR und ihre Wirkung. Sie erleben, wo ihr Platz ist, spüren, was sie dort bewirken können und sollen. Gemeinsam stimmen sie sich ab, simulieren, überdenken und überprüfen sie ihre comforms, und entwickeln starke Strukturen, Prozesse – und ihre Performance. Und sie erleben sich als selbstwirksam und verantwortlich.

Im comforming lernen wir unsere Rollen besser kennen. In Live-Simulationen erleben wir unmittelbar, wie die einzelnen Systemkomponenten aufeinander wirken, wo unsere comform stark, wo sie anfällig ist und wie sie verbessert werden kann. Diese Arbeit an der Struktur und Kräfterelation geschieht in Echtzeit, inter-aktiv und unmittelbar. Im comforming werden Strukturalternativen simuliert und unter Last getestet. Alltagsbegriffe wie Be-Ziehung und Ver-Bindlichkeit werden in ihrer Tiefendimension be-greifbar. Entscheidend ist für mich, dass die Teilnehmer zum Schluss wissen, dass „nachhaltige WIRkung“ von Menschen erzeugt wird, die ihre Systeme erkennen und nutzen können: Menschen, die gemeinsam in der Lage sind, veränderten Anforderungen mit veränderten Strukturen zu begegnen, sensibel und reagibel – agil eben. Insofern wirkt comforming dreifach:

- *Es stärkt die Strukturkompetenz der Teilnehmer.*
- *Die comformten Strukturen und Prozesse entfalten nachhaltige WIRkung.*
- *Das im comforming Gelernte trägt zur Agilität des Gesamtsystems, von Unternehmen und Organisationen bei.*

Wenn man so will, trainiert comforming „Agilität“. Der Dreh- und Angelpunkt dieser Entwicklung ist eine gut entwickelte Strukturkompetenz der Teilnehmer.

Menschen gestalten ihre Welt! Sie sind nicht die Trittbrettfahrer von technischen Innovationen. Sie begegnen diesen selbstwirksam und verantwortlich. Vor diesem Hintergrund sehe ich comforming als Möglichkeit, Menschen wieder in ihre Strukturen und Prozesse rückzubinden und sie in Ver-Bindung zu

bringen mit ihren Möglichkeiten und ihrer Verantwortung darin. Sie werden in die Lage versetzt, ihre persönliche Wirkung und ihre Wechselwirkungen zu erfahren, und erlangen wieder die Gestaltungshoheit für ihre Strukturen und Prozesse. Diese Netzstrukturen zwischen Menschen bieten einen Ausgleich zur zunehmenden virtuell-digitalisierten Vernetzung und Entfremdung – und mit etwas Phantasie weit mehr!

Was wünschen Sie sich vom Führungskongress?

Interessierte, neugierige und begeisterte Teilnehmer, die viele hilfreiche Impulse und Anstöße für ihre Arbeit mitnehmen wollen. Ebenso eine spannende Demo, gute Kontakte und anregende Gespräche mit Führungskräften und Kollegen. Und wenn dann noch der Rahmen stimmt, dann passt's.

Vielen Dank, Herr Dr. Schoger, für das Interview. Wir freuen uns auf Ihren Workshop „comforming“ am 7. September 2017 beim 4. Führungskongress in Mannheim.

Das Interview führte Ulrich Balde, Initiator des Führungskongresses und geschäftsführender Gesellschafter der DART Consulting GmbH.

Über den Referenten:

Dr. Walter Schoger begleitet Lern- und Veränderungsprozesse als Coach, comFormer®, Führungs- und Trainer-Trainer. Er ist der Entwickler des comformer® und des comformings, Dipl.-Päd., Dipl.-Soz und Dipl.-Sozialpäd (FH) mit diversen Fort- und Weiterbildungen. Sein Erfahrungsspektrum reicht von der Arbeit in sozialen Brennpunkten, über die universitäre Lehre und Forschung, bis hin zur Beratung und Begleitung von Vorständen, Top-Teams und anspruchsvollen Change Projekten.