GYMS PHILOSOPHY

FOR REGENERATIVE FUTURES IN SMEs

# PhilosophyGyms

# LEITFADEN FÜR FACILITATOREN

## Einführung und Verankerung von PhilosophyGyms in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU)

Kofinanziert von der Europäischen Union

| | |
|---|---|
| **Zitierweise** | Wamsler, C., Böhme, J., Ferreira, S., Gomes, B., Ilcheva, D., Mazurek, A. & Mitrut, K. (2026). *PhilosophyGyms-Arbeitsbuch – Leitfaden für Facilitatoren: Einführung und Verankerung von PhilosophyGyms in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU)*. Fachhochschule des Mittelstands; Universität Lund. ISBN: 978-91-8104-829-2 |

Dieses Werk ist unter der Lizenz „Namensnennung – Nicht kommerziell – Weitergabe unter gleichen Bedingungen“ (CC BY-SA) lizenziert. Dieses Werk darf unter den folgenden Bedingungen kopiert, in jedem Medium oder Format weiterverbreitet, remixt oder umgestaltet werden: Namensnennung: Bitte nennen Sie den Urheber dieses Werks wie folgt: Partnerschaft des Erasmus+-Projekts „PhilosophyGyms“, Fördernummer 2024-1-DE02-KA220-VET-000252829“, fügen Sie einen Link zur Lizenz hinzu und geben Sie an, ob Änderungen vorgenommen wurden. Weitergabe unter gleichen Bedingungen: Wenn dieses Werk remixt, umgestaltet oder weiterentwickelt wird, müssen die entsprechenden Beiträge unter derselben Lizenz wie das Original verbreitet werden.

**Kofinanziert von der Europäischen Union**

Finanziert durch die Europäische Union. Die geäußerten Ansichten und Meinungen sind jedoch ausschließlich die der Autoren und spiegeln nicht unbedingt die der Europäischen Union oder der Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

# EINLEITUNG

## 1.1 Zweck dieses Leitfadens

Dieser Leitfaden richtet sich an Facilitatoren, die PhilosophyGyms in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) einführen und umsetzen möchten. Er ergänzt das PhilosophyGym-Arbeitsbuch und bietet Orientierung, Struktur und strategische Anleitung für die Initiierung, Moderation und Förderung von PhilosophyGyms im Unternehmenskontext.

Während sich das Arbeitsbuch direkt an Führungskräfte und Teams in KMU richtet, unterstützt dieser Leitfaden diejenigen, die den Prozess ermöglichen: Trainer, Berater, Innovationscoaches, Personalverantwortliche, Nachhaltigkeitsberater und interne Change Agents.

## 1.2 Warum „PhilosophyGyms“?

KMU und ihre Mitarbeiter agieren in einem Umfeld, das von Volatilität, Unsicherheit, Komplexität und Mehrdeutigkeit geprägt ist. Sie arbeiten in einer zunehmend komplexen, stark vernetzten und schnelllebigen Welt, und stehen einer Reihe existenzieller Bedrohungen gegenüber, die sich gegenseitig verstärken: Klimawandel, Verlust der Artenvielfalt, die globale Krise der psychischen Gesundheit, Armut, Polarisierung, Krieg und politische Instabilität. Um dieser Mehrfachkrise zu begegnen, müssen KMU wissen, wie sie sich in der heutigen Welt sowohl mit analytischer Strenge als auch mit zwischenmenschlichen Fähigkeiten zurechtfinden, um Entscheidungen zu treffen, die gleichzeitig profitabel und nachhaltig sind.

**PhilosophyGyms sind strukturierte Trainingsprogramme,** die darauf ausgelegt sind, genau diese Fähigkeiten aufzubauen. Es handelt sich nicht um abstrakte Philosophieseminare. Es sind praktische Übungen zur Entwicklung individueller und organisatorischer Weisheit. Es geht nicht darum, ein bestimmtes Problem zu lösen. Es geht darum, die inneren Fähigkeiten zu stärken, die es Organisationen ermöglichen, die Vielfallt an Problemen zu bewältigen.

## 1.3 Verwendung dieses Leitfadens

**Dieser Leitfaden hilft Facilitatoren dabei:**

- PhilosophyGym-Formate zu entwerfen, die für KMU geeignet sind
- die Logik und Struktur der fünf Übungsstationen zu verstehen
- Übungen strategisch zu kombinieren
- die Auswirkungen auf individueller, Team- und Organisationsebene zu überwachen
- sich für eine langfristige institutionelle Umsetzung einzusetzen

PhilosophyGyms sind Teil einer wachsenden globalen Bewegung, die auf wissenschaftlichen Erkenntnissen basiert und darauf abzielt, eine integrative innere und äußere Transformation zu fördern, um Nachhaltigkeit und Wohlbefinden auf individueller, kollektiver und globaler Ebene zusammen zu denken und voranzutreiben. Sie können daher zusammen mit verwandten Theorien, Modellen oder Kommunikationsinstrumenten wie den Inner Development Goals (IDGs) umgesetzt werden.

# LEITFADEN FÜR DIE EINRICHTUNG VON PHILOSOPHYGYMS

## 2.1 Formate und Dauer von PhilosophyGyms

Ein PhilosophyGym kann verschiedene Formen annehmen:

- Ein halbtägiger Workshop
- Ein ganztägiger Intensivkurs
- Eine 5-wöchige Reihe (eine Station pro Woche)
- Monatliche Führungskräftesitzungen
- In bestehende Besprechungen integrierte Mikroübungen

Es gibt kein einziges richtiges Format. Sie können persönlich, online oder hybrid stattfinden. Das wichtigste Prinzip: Konsistenz vor Intensität und kontextspezifisch statt vereinheitlichte Vorgehensweisen.

## 2.2 Die Weichen stellen in KMU

Vor dem Start eines „PhilosophyGym“ sollten Facilitatoren Folgendes klären:

**Organisatorische Bereitschaft**

- Besteht psychologische Sicherheit?
- Ist die Führungsebene offen für Reflexion?
- Ist die Initiative freiwillig oder vorgeschrieben?

**Rahmenbedingungen und Sprache**

In KMU kann „Philosophie“ abstrakt oder akademisch klingen. Vermeiden Sie theoretische Sprache. Betonen Sie:

- Bessere Entscheidungsfindung
- Stärkere Teams
- Innovationsfähigkeit
- Belastbarkeit unter Druck
- Nachhaltige Leistung
- Wohlbefinden
- Zukunftsgestaltung

Es gibt keine einzig richtige Formulierung.

**Unterstützung durch die Führungsebene**

Die Unterstützung durch die Führungsebene ist entscheidend. Je nach Kontext und Zielen:

- Beteiligen sich Führungskräfte selbst.
- Führungskräfte leben die Praktiken vor (z. B. tägliche Reflexion, Experimente, bei denen Fehler erlaubt sind).
- Führungskräfte bekennen sich zum Experimentieren.

Ohne Unterstützung und Vorbildfunktion der Führungskräfte besteht die Gefahr, dass PhilosophyGyms als unwesentliche Zusatzmaßnahmen wahrgenommen werden.

## 2.3 Gestaltung von PhilosophyGyms

PhilosophyGyms zielen darauf ab, sowohl unmittelbare Bedürfnisse als auch die tieferen Ursachen der heutigen Mehrfachkrise anzugehen – die tiefgreifende Entfremdung von uns selbst, voneinander und von der Natur, die in unsere individuellen Denkweisen, Verhaltensweisen, Kulturen und Institutionen eingewoben ist. Dementsprechend fördern sie integrative Ansätze, die die inneren (individuellen und kollektiven) und äußeren (verhaltensbezogenen und systemischen) Dimensionen der Transformation miteinander verbinden. Das Arbeitsbuch und die Workout-Station müssen zusammen mit ihren Übungen innerhalb dieser konzeptionellen und theoretischen Grundlage angewendet werden. Ohne diese können sie ihr beabsichtigtes Ziel nicht erfüllen.

Gleichzeitig gibt es keinen einzigen „besten“ Weg, PhilosophyGyms zu gestalten. Je nach den Erfahrungen der Teilnehmenden und den organisatorischen Kontexten können unterschiedliche Einstiegspunkte in das Training genutzt werden. Es können alle oder nur ausgewählte Workout-Stationen umgesetzt werden, und jede davon lässt sich in unterschiedlicher Tiefe anwenden.

Generell wird jedoch empfohlen, alle fünf Workout-Stationen einzubeziehen, selbst in einem einzigen, kurzen PhilosophyGym-Workshop. Denn die Stationen ergänzen sich gegenseitig und stellen zusammen einen iterativen mentalen Prozess dar, der die Teilnehmenden von der Reflexion und Sinnfindung hin zu Dialog, Experimentieren und Integration führt – und dadurch eine kohärente innere und äußere Transformation sowie nachhaltigeres Lernen und eine dauerhaftere Wirkung unterstützt.

Einfach ausgedrückt lassen sich PhilosophyGyms auf folgende Weise gestalten:

**Option A: Der vollständige Durchlauf (Deep Dive)**

Empfohlen für die erste Durchführung:

- 1 ganzer Tag oder 2 halbe Tage.
- Je eine Kernübung aus jeder Workout-Station.
- Reflexion + Integration am Ende.

**Option B: Das gezielte Training**

Verwenden Sie diese Funktion, wenn eine bestimmte Herausforderung vorliegt, und wählen Sie die Trainingsstation und die Übungen entsprechend aus. Beispiel:

- Burnout → Station 1 (Achtsame Präsenz).
- Strategische Stagnation → Station 2 (Unbewusste Gewissheit).
- Kluft zwischen Werten und Handeln → Station 4 (Werte transformieren).

**Option C: Üben für unterwegs**

Für zeitlich eingeschränkte KMU:

- 20-minütige Mikroübungen, eingebettet in wöchentliche Besprechungen oder andere standardmäßige Betriebsabläufe/Aktivitäten.
- Wechselnder Fokus auf jeweils eine Station pro Monat.

## 2.4 Rolle des Moderators

Sie sind kein Dozent. Sie sind:

- Ein **„Container-Halter“** (der für psychologische Sicherheit sorgt).
- Ein **Prozessbegleiter** (der die Reflexion strukturiert).
- Ein **Spiegel** (der verborgene Annahmen sichtbar macht).
- Ein **Ordnungshüter** (der dafür sorgt, dass die Übungen tatsächlich durchgeführt werden).

PhilosophyGyms sind erfahrungsorientiert. Vermeiden Sie übermäßige Erklärungen. Lassen Sie die Übung die Arbeit leisten. Denken Sie daran, dass Sie Ihre Aufgabe nur dann gut erfüllen können, wenn Sie das Arbeitsbuch und die Übungen selbst gründlich durchgearbeitet haben. Bei bestimmten Übungen (z. B. Achtsamkeitsmeditation) kann auch eine spezielle Schulung hilfreich sein, um eine angemessene Durchführung zu gewährleisten. Im Allgemeinen ist es am besten, wenn zwei Moderatoren mit sich ergänzenden Hintergründen und Fähigkeiten die PhilosophyGyms leiten.

## 2.5 Wichtige Moderationsprinzipien

Es gibt drei zentrale Moderationsprinzipien:

**Von der Abstraktion zur Verkörperung und umgekehrt**

Im SME-Kontext ist es oft am besten, den Weg von Konzept → Übung → Reflexion → Anwendung zu beschreiten. Später im Prozess oder wenn es bereits frühere, verwandte Initiativen gab, ist es auch möglich, von der Verkörperung (Übungen und Anwendungen) zu Konzepten überzugehen. Eine Mischung beider Ansätze kann das Lernen vertiefen.

**Von individueller Erkenntnis zu kollektivem Lernen und umgekehrt**

Weisheit wird erst dann zu organisatorischem Wissen, wenn sie geteilt wird. Je nach Kontext ist es sinnvoller, mit individuellen (oder kollektiven) Erkenntnissen zu beginnen und dann zu den damit verbundenen kollektiven (oder individuellen) Auswirkungen überzugehen. Die Kombination beider Ansätze kann den Lerneffekt vertiefen.

**Von der Reflexion zum Experimentieren**

Im Idealfall sollte jede Sitzung mit Folgendem enden:

- einer kleinen Maßnahme,
- einem Versuch, bei dem Fehler erlaubt sind, und/oder
- einer Verhaltensverpflichtung.

# TRAININGSSTATIONEN & ÜBUNGEN

PhilosophyGyms umfassen insgesamt fünf Trainingsstationen. Dieses Kapitel bietet eine praktische Einführung in diese Trainingsstationen sowie eine Anleitung zur Auswahl und Kombination entsprechender Übungen. Alle Stationen und Übungen lassen sich an verschiedene Anwendungsebenen anpassen – individuell, im Team oder auf Organisationsebene. Facilitatoren werden dazu ermutigt, sie kreativ an Ihren spezifischen Kontext und Ihre Bedürfnisse anzupassen, wobei die Integrität der zugrunde liegenden Fähigkeiten, die jede Station fördern soll, gewahrt bleiben muss. Zusätzliche Unterstützung zu den Übungen findet sich zudem in der Excel-Tabelle im Anhang.

## 3.1 Trainingsstation 1: Achtsame Präsenz (Die Kunst des Wahrnehmens)

**Kernkompetenz**

Selbstreflexion, Selbstwahrnehmung und Achtsamkeit in einer von Ablenkungen geprägten Welt zurückgewinnen.

**Warum das wichtig ist**

Selbstreflexion, Selbstwahrnehmung und Aufmerksamkeit bestimmen, was in einer Organisation Realität wird. Worauf wir unsere Aufmerksamkeit wiederholt richten, prägt Kultur, Strategie und Beziehungen.

Ohne Training in Selbstreflexion, Selbstwahrnehmung und Achtsamkeit:

- werden Teams reaktiv.

- Besprechungen werden fragmentiert.
- Entscheidungen werden übereilt, voreingenommen und kurzfristig getroffen.

**Kernübungen**

- Mentaler Parkplatz
- 3-Minuten-Aufmerksamkeitsanker
- Generatives Zuhören in Zweiergruppen

**Wann anzuwenden**

- Erdung – Schaffung einer Grundlage für alle weiteren Aktivitäten
- Burnout
- Überforderung
- Mangelhafte Besprechungsqualität
- Eskalation von Konflikten

**Tipps zur Moderation**

- Beginnen Sie jede Sitzung mit einer 3-minütigen Achtsamkeitsübung.
- Sorgen Sie dafür, dass Ruhe gewahrt bleibt.
- Nehmen Sie Ablenkungen als Normalität hin.

**Kombinationsstrategie**

Beginnen Sie mehrteilige Programme immer mit Station 1. Sie schafft die psychologische Grundlage für tiefgreifendere Arbeit.

## 3.2 Übungsstation 2: Unbewusste Gewissheit

**Kernkompetenz**

Annahmen hinterfragen.

**Warum das wichtig ist**

Fachexperten verlassen sich oft auf überlieferte Denkmodelle:

- „So haben wir das schon immer gemacht."
- „Der Markt wird das nicht akzeptieren."
- „Ein Misserfolg beweist Inkompetenz."

„Unbewusste Gewissheit" trainiert Teams darin, Gewissheiten lange genug außer Kraft zu setzen, damit Innovation entstehen kann.

**Kernübungen**

- Annahmen-Checks
- Umdenken von einer festen zu einer wachstumsorientierten Denkweise
- Sokratische Fragestellungen

**Anwendungsbereiche**

- Strategische Stagnation
- Widerstand gegen Veränderungen
- Wiederkehrende Scheitermuster

**Tipps zur Moderation**

- Stellen Sie Zweifel als Stärke dar, nicht als Schwäche.
- Fördern Sie intellektuelle Demut.
- Trennen Sie Identität von Ideen.

**Kombinationsstrategie**

Beginnen Sie möglicherweise mit Station 1 und kombinieren Sie diese mit Station 3 (Systemkartierung), wenn Annahmen in Systemen verankert sind.

## 3.3 Übungsstation 3: Dekonstruktion und Rekonstruktion von Selbst, Anderen und Welt

**Kernkompetenz**

Systeme und Zusammenhänge erkennen statt isolierte Probleme.

**Warum das wichtig ist**

Viele (interne und externe) organisatorische Herausforderungen sind systemische Kreisläufe (z. B. Burnout-Zyklen). Das Aufzeigen sichtbarer und unsichtbarer Einflussfaktoren deckt tiefere Ansatzpunkte auf und ermöglicht es, die Ursachen anzugehen.

**Kernübungen**

- Systemkartierung mit Emotionen und mentalen Modellen
- Identifizierung von Ansatzpunkten
- Mitgefühlsübungen

**Anwendungsbereiche**

- Chronisch wiederkehrende Probleme
- Kulturelle Probleme
- Fehlkoordination zwischen Abteilungen, Bereichen, Einheiten usw.

**Tipps zur Moderation**

- Verwenden Sie visuelle Darstellungen.
- Fördern Sie emotionale Ehrlichkeit, indem Sie diese vorleben.
- Identifizieren Sie Verstärkungsschleifen.

**Kombinationsstrategie**

Beginnen Sie möglicherweise mit Station 1. Fahren Sie anschließend mit Station 4 fort, um systemische Veränderungen mit Werten in Einklang zu bringen.

## 3.4 Übungsstation 4: Werte transformieren

**Kernkompetenz**

Urteilsvermögen, Integrität, Überbrückung der Kluft zwischen Werten und Handeln.

**Warum das wichtig ist**

In vielen KMU hängen Werte an den Wänden, die sich jedoch nicht in Handlungen und Verhalten widerspiegeln. Diese Station setzt diese Werte in die Tat um.

**Kernübungen**

- Kreative Spannung (Vision vs. aktuelle Realität)
- Von Substantiven zu Verben
- Das „Warum“ in der Herausforderung finden

**Anwendungsbereiche**

- Diskrepanz zwischen organisatorischen und individuellen Werten
- Integritätsprobleme
- Nicht umgesetzte ESG-Verpflichtungen
- Kulturelle Verwirrung

**Tipps zur Moderation**

- Machen Sie Verhaltensweisen konkret.
- Fragen Sie: „Wie würde dieser Wert am Montagmorgen aussehen?“
- Konzentrieren Sie sich auf kleine Schritte (1 %-Veränderungen).

**Kombinationsstrategie**

Beginnen Sie möglicherweise mit Station 1. Kombinieren Sie diese mit „Safe-to-Fail“-Proben (Station 5), um werteorientierte Handlungen zu testen.

## 3.5 Übungsstation 5: Integration & Iteration

**Kernkompetenz**

Aufbau antifragiler Lernschleifen.

**Warum das wichtig ist**

Ohne Integration werden PhilosophyGyms zu einmaligen Initiativen und nicht zu einer Art, in der Welt zu sein und zu handeln. Integration erzeugt im Laufe der Zeit kumulative Effekte.

**Kernübungen**

- Tägliche 10-minütige Integration
- Versuche, bei denen Fehler erlaubt sind

- Übungskreis (Meta-Ritual)

**Anwendungszeitpunkt**

- Nach dem ersten Workshop-Zyklus
- Während der Skalierungsphase
- Wenn die Dynamik nachlässt

**Tipps zur Moderation**

- Sorgen Sie für regelmäßige Reflexionsrunden.
- Ermutigen Sie zum Experimentieren.
- Feiern Sie ehrenvolle Misserfolge.

**Kombinationsstrategie**

Diese Station ist nicht optional. Sie gewährleistet Nachhaltigkeit und Transformation.

# ÜBERWACHUNG & BEWERTUNG

Die Bewertung in PhilosophyGyms soll das Lernen unterstützen – nicht kontrollieren.
Das Leitprinzip lautet:

**Messen Sie, was Sie verändern wollen.**

Wenn das Ziel eine klügere Entscheidungsfindung, stärkere Teams oder die Einbeziehung innerer Dimensionen in alle Abläufe ist, dann sind dies die Dimensionen, die es zu beobachten gilt – und nicht, ob jede Übung perfekt ausgeführt wurde.

**Was sollte gemessen werden?**

Messen Sie nicht die Methode selbst. Die Teilnehmer – insbesondere Laien – sind nicht in der Lage, die methodische Qualität zu beurteilen. Konzentrieren Sie sich stattdessen auf die Auswirkungen – individuell, kollektiv, organisatorisch, organisationsübergreifend und global:

Die Kernfrage lautet: Hilft diese Methode unserer Organisation dabei, sich in die gewünschte Richtung zu bewegen?

**Klären Sie zunächst die Absicht**

Klären Sie vor der Bewertung, was die Organisation anstrebt:

- Zukunftssicherung (Resilienz)?
- Zukunftsgestaltung (aktive Richtungsgebung und Unterstützung des Wandels)?

**Beziehen Sie mehrere Perspektiven ein**

Die Bewertung fällt je nach Blickwinkel unterschiedlich aus:

- **Teilnehmer**: persönliche Erkenntnisse, Klarheit, Wachstum, Engagement.
- **Personalabteilung**: Teamzusammenhalt, Führungskompetenz, Unternehmenskultur.
- **Eigentümer/Geschäftsführer**: strategische Ausrichtung, Innovation, langfristiger Wert.

Jede Perspektive liefert wichtige Informationen. Streben Sie eine Bewertung aus mehreren Perspektiven an.

**Ein praktischer Bewertungsansatz auf drei Ebenen**

In Anlehnung an Kirkpatrick, mit Erweiterung auf die Organisationsebene. Nicht alle Ebenen sind immer notwendig – wählen Sie aus, was passt.

**1. Reaktion**

- War es sinnvoll?
- Kam es relevant rüber?
- Was ist besonders aufgefallen?

**2. Lernen**

- Was haben Sie über sich selber gelernt?
- Haben sich Ihre Annahmen verändert?
- Hat sich Ihre Reflexion vertieft?
- Haben Sie neue Fähigkeiten entwickelt?

**3. Verhalten und Auswirkungen auf die Organisation**

- Was hat sich in der Praxis verändert?
- Sind Besprechungen oder Entscheidungen anders geworden?
- Entstehen kleine Experimente?
- Verbessert sich die Zusammenarbeit?
- Werden Werte konsequenter in die Tat umgesetzt?
- Gibt es Auswirkungen auf die Ebene der Organisation oder auf globaler Ebene?

**Die entscheidende Frage:**

Stärkt dieser Ansatz die Fähigkeit unserer Organisation, kluge Entscheidungen zu treffen, und ihren Beitrag zur Transformation auf allen Ebenen?

**Dialog statt Fragebögen**

Nutzen Sie, wann immer möglich, angeleitete Reflexionsgespräche anstelle von ausschließlich schriftlichen Umfragen. PhilosophyGyms sind von Natur aus beziehungsorientiert – das sollte auch bei der Evaluation der Fall sein. Beim Monitoring geht es nicht darum, Erfolg nachzuweisen. Es geht darum, Iteration und kontinuierliche Weiterentwicklung zu unterstützen.

# VOM SCHULUNGSPROGRAMM ZUR INSTITUTIONALISIERUNG

PhilosophyGyms entfalten ihre wahre Wirkung, wenn sie über isolierte Workshops hinausgehen und Teil des alltäglichen Organisationslebens werden. Die entscheidende Frage lautet nicht:

„War das Training erfolgreich?“, sondern: „Wie verankern wir diese Denk- und Arbeitsweise in unseren Strukturen?“

## 5.1 Die Dynamik aufrechterhalten

Nach einem ersten PhilosophyGym-Zyklus sind die Erkenntnisse noch frisch – doch ohne Nachbereitung verblassen sie. Bieten Sie als Moderator einen begleiteten, **längerfristigen Prozess** an, nicht nur eine einmalige Maßnahme. Dieser kann Folgendes umfassen:

- Regelmäßige Nachbesprechungen (z. B. alle 4–6 Wochen)
- Kleine Peer-Gruppen (Dreiergruppen) zur kontinuierlichen Reflexion
- Kurze Übungen, die in bestehende Standardaktivitäten oder -abläufe integriert werden
- Laufende Experimente, bei denen Fehler erlaubt sind

Konsistenz ist wichtiger als Dauer. Ein wiederkehrender 30-minütiger Reflexionszeitraum innerhalb bestehender Strukturen kann die Kultur effektiver verändern als ein jährlicher Workshop.

Gestalten Sie es locker und menschlich. Reflexion sollte sich nicht wie eine zusätzliche Belastung anfühlen. Kleine Rituale, spielerische Elemente oder informelle Zusammenkünfte tragen dazu bei, die Praxis zu normalisieren. Das Ziel ist Integration – kein Zusatz.

## 5.2. Interne Kapazitäten aufbauen

Institutionalisierung erfordert Eigenverantwortung. Organisationen können:

- interne Facilitatoren ausbilden (Training-of-Trainers)

- Praxisgemeinschaften einrichten
- Peer-Learning-Kreise schaffen
- die Teilnahme am „PhilosophyGym“ mit der Führungskräfteentwicklung verknüpfen

Mit der Zeit erfolgt die Reflexion zunehmend kollegial unterstützt und ist nicht mehr von Facilitatoren abhängig. Dies ist ein Zeichen für Reife.

Anerkennungsformate wie Mikro-Zertifikate oder interne Zertifizierungen können den Ansatz weiter verankern.

## 5.3. Systematisch verankern

Institutionalisierung bedeutet, die Prinzipien in folgende Bereiche zu verankern:

- Personal- und Kompetenzentwicklung
- Organisationskultur
- Arbeitsstrukturen
- Vorschriften und Richtlinien
- Operative und finanzielle Instrumente
- Praktiken der Zusammenarbeit und Kommunikation
- Physische Räume

Wenn reflektierende Pausen, Mitgefühls-Check-ins, Annahmen-Audits und „Safe-to-Fail“-Proben zur gängigen Praxis werden, wandeln sich PhilosophyGyms von einem Programm zu einem Betriebssystem. In dieser Phase bewegt sich die Organisation weg von **der Zukunftssicherung** hin **zur Zukunftsgestaltung** – sie gestaltet ihre Richtung aktiv mit Urteilsvermögen, Mut und kollektiver Weisheit.

Bei PhilosophyGyms geht es nicht darum, bessere Workshops zu gestalten. Es geht darum, weisere Organisationen zu entwickeln – Organisationen, die in der Lage sind, ihre eigene Zukunft zu gestalten.

Genießen Sie es, diese Reise zu begleiten, und feiern Sie die Wirkung, die Sie dabei erzielen!

GYMS PHILOSOPHY

FOR REGENERATIVE FUTURES IN SMEs

**Projekt-Website:** https://www.philosophygyms.eu/

**Copyright © 2024 PhilosophyGyms • Alle Rechte vorbehalten**

Kofinanziert von der Europäischen Union

Finanziert durch die Europäische Union. Die geäußerten Ansichten und Meinungen sind jedoch ausschließlich die der Autoren und spiegeln nicht unbedingt die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür haftbar gemacht werden.

Das PhilosophyGym ist ein praktischer, handlungsorientierter Prozess, der speziell auf die besonderen Herausforderungen und das Potenzial kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU) zugeschnitten ist. Vergessen Sie abstrakte Vorträge. PhilosophyGyms ist ein angeleitetes „Training“, um verborgene Annahmen, die Organisationen einschränken, zu dekonstruieren und eine widerstandsfähigere, innovativere und zweckorientierte Organisation aufzubauen. Unter der Leitung von führenden Wissenschaftlern und Führungskräften aus der Wirtschaft in ganz Europa nutzt unser Prozess bewährte philosophische Werkzeuge – nicht für abstrakte Debatten, sondern als Instrument für echte Transformation. Das PhilosophyGyms befähigt KMU, mehr zu tun, als nur den Alltag zu bewältigen. Es stattet sie mit der Weisheit und Agilität aus, um zu führen, innovativ zu sein und zukunftssichere Organisationen aufzubauen.

**ERFAHREN SIE MEHR ÜBER DAS PROJEKT:**

**www.philosophygyms.eu/**