



# Weiterbildung Führung in agilen Organisationen

## **Motivation**

---

Selbstorganisation braucht Führung. In Zeiten von sich schnell ändernden Märkten und Mitarbeitern auf der Suche nach sinnhaften Tätigkeiten, werden heute allerdings von Führungskräften völlig andere Haltungen und Methoden erwartet als noch vor 10 Jahren.

Die Weiterbildung wendet sich an Unternehmen, die ihren Führungskräften die Möglichkeit geben wollen, Methoden, Techniken und eine entsprechende Haltung zu erlernen bzw. zu entwickeln, die zur Führung von selbstorganisierten Teams und zur Weiterentwicklung von modernen Organisationsformen notwendig sind.

## **Inhalte**

---

Die Weiterbildung gliedert sich in sechs Themenblöcke. Jeder Themenblock startet mit einer zweitägigen Präsenzveranstaltung, in der die Inhalte mittels aktivem Handeln erlernt werden. Dazu werden in Kleingruppen die präsentierten Inhalte vertieft und mit Übungen zur Selbstreflexion in Rollenspielen, Fallsimulationen und Lernexperimenten in die Praxis umgesetzt.

Im Anschluss an die Präsenzveranstaltung haben die Teilnehmenden zwei Monate Zeit, die erlernten Inhalte in ihrer beruflichen Praxis anzuwenden und die Erkenntnisse in Transfergruppen zu reflektieren.

Bei Bedarf kann unterstützendes Mentoring oder Coaching in Anspruch genommen werden.

## **Bausteine**

---

### **Führungsverständnis in adaptiven Organisationen**

Organisationen, die sich an neue Anforderungen von außen und innen schell anpassen können wollen, brauchen eine neue Art von Führung. Die Teilnehmenden erarbeiten dazu in diesem Baustein die grundlegenden Themen:

- Kennzeichen und Organisationsformen von adaptiven Organisationen
- Werte und Haltungen zur Förderung von Selbstorganisation
- Leadership als indirekte Führung durch das Schaffen von Rahmen und Entwicklungsmöglichkeiten
- Führungsverständnis und Anforderungen an Führungskräfte in diesem Kontext
- Reflexion der eigenen Haltung und des eigenen Führungshandelns und Identifikation von Entwicklungspotential

## **Systemische Haltung und lösungsfokussiertes Arbeiten**

Ständig begegnen uns in unserem Alltag Verhaltensweisen von Menschen, die uns unverstän-  
dlich erscheinen. Was treibt die Menschen zu dem in unseren Augen seltsamen Verhalten?

Die Teilnehmenden erarbeiten in diesem Baustein einen systemischen Blick auf solche Situa-  
tionen und lernen eine fragende Haltung einzunehmen, um mit solchen Situationen in Zukunft  
besser umgehen zu können. Lösungsfokussiertes Arbeiten ermöglicht den Teilnehmenden  
auch in schwierigen Situationen auf die Ressourcen der Beteiligten und auf die angestrebten  
Lösungen statt auf die Probleme zu fokussieren.

- Systemische Interventionsmethoden
- Systemische Fragetechnik
- Problemsprache oder Lösungssprache?
- Lösungsfokus und Ressourcenorientierte Sichtweise
- Lösungsfokussierte Retrospektiven
- Lösungsfokussierte Mitarbeitergespräche

## **Selbstorganisation und Verantwortungsübernahme ermöglichen**

Die Teilnehmenden lernen in diesem Baustein die Voraussetzungen kennen, die Führung  
schaffen muss, um Selbstorganisation und die Übernahme von Verantwortung in Teams zu er-  
möglichen. Dazu werden verschieden Werkzeuge zur Analyse und zur Unterstützung vorge-  
stellt und ausprobiert, die unterschiedliche Aspekte dieses Themas abdecken.

- Die vier Notwendigkeiten für die Übernahme von Verantwortung
- Analyse mit dem Team-Verantwortungsmodell
- Agile Managementmethoden wie z.B.: Delegation Board, Blameless Postmortems,  
Personal Maps, Blueboard

## **Kommunikation stärken**

Es gibt ein Sprichwort, das sagt: Sprache ist die Ursache aller Missverständnisse. Viele Proble-  
me in unserer täglichen Arbeit entstehen durch Missverständnisse und Kommunikation, die  
nicht funktioniert.

In diesem Baustein erarbeiten die Teilnehmenden Hintergründe und Werkzeuge zur Gestaltung  
von erfolgreicher Kommunikation.

- Transaktionsanalyse
- Gewaltfreie Kommunikation
- Feedback geben, Feedback nehmen
- Umgang mit Konflikten

## **Kompetenzentwicklung und Lernen ermöglichen**

Besondere Leistung vom Menschen in einem Thema fußt immer auf hoher Motivation. Aller-  
dings begeistern sich Menschen für völlig unterschiedliche Themen ganz unterschiedlich stark.

Die Teilnehmenden erarbeiten in diesem Baustein einen Blick auf die Unterschiedlichkeit von menschlichen Präferenzen und Kompetenzen. Sie erarbeiten Methoden, um diese zu erkennen und deren Entwicklung zu fördern. Sie erlernen die Zusammenhänge von Motivation, Begeisterung und Lernen und können daraus ableiten, wie Flow, Kreativität und Innovation am Arbeitsplatz gefördert werden kann.

- Persönlichkeitstypologie
- Kompetenzen erkennen und fördern
- Werkzeuge zur Schaffung eines lernförderlichen Umfelds
- Flow, Kreativität, Innovation ermöglichen

### **Selbstmanagement und Selbstführung**

Wer andere Menschen führen will braucht ein hohes Maß an Selbstreflexion und Klarheit über die eigene Haltung und die eigenen Handlungsmuster. In diesem Baustein erfahren die Teilnehmenden Herangehensweisen zur Stärkung von Selbstmanagement und Selbstführung.

- Umgang mit Macht und Verantwortung
- Authentizität und Führung
- Theorie U
- Achtsamkeit

### **Organisatorisches**

---

Die Weiterbildung erstreckt sich über sechs Bausteine, alle zwei Monate findet ein Baustein statt. Jeder Baustein besteht aus zwei Tagen Präsenzveranstaltung und anschließender Vertiefung in Transfergruppen. Optional besteht die Möglichkeit zur Unterstützung der Teilnehmenden durch Einzelcoachings oder Mentoring bei der Einführung neuer Methoden im Team.

Die Präsenzveranstaltungen finden in unseren Räumlichkeiten in der Hoheneggstr. 17A in Konstanz statt.

Die Anzahl der Teilnehmer ist auf 10 pro Durchführung begrenzt.