



Weiterbildung agile Führung

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. Die Transfergruppen werden bei der ersten Präsenzveranstaltung firmenübergreifend gebildet.

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 schnell anpassen können wollen, brauchen eine neue Art von Führung. Die Teilnehmenden erarbeiten dazu in diesem Baustein die grundlegenden Themen:

- Warum brauchen wir adaptivere Organisationen als früher?
- Umgang mit Komplexität auf Organisationsebene

- Werte und Haltungen zur Förderung von Selbstorganisation
- Leadership als indirekte Führung durch das Schaffen von Rahmen und Entwicklungsmöglichkeiten
- Leadership Agility Modell nach Bill Joiner zum Verständnis und zur 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 unverständlich erscheinen. Was treibt die Menschen zu dem in unseren Augen seltsamen Verhalten?

Die Teilnehmenden erarbeiten in diesem Baustein einen systemischen Blick auf solche Situationen 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.

- Grundlagen von Systems Thinking
- Levels of Perspective Framework zum besseren Verständnis von Systemen und Veränderungen
- Systemische Interventionsmethoden
- aktives Zuhören
- Systemische Fragetechniken
- Gesprächsführung in systemischer Haltung
- Lösungsfokussierte Methoden für Retrospektiven, Workshops, 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 ermöglichen. Dazu werden verschiedene Werkzeuge zur Analyse und zur Unterstützung vorgestellt und ausprobiert, die unterschiedliche Aspekte dieses Themas abdecken.

- Psychologische Sicherheit als zentrale Voraussetzung für wirkungsvolle Teamzusammenarbeit
- SCARF – Modell zum Verständnis menschlicher Grundbedürfnisse
- Individuell Verantwortung übernehmen: Der Responsibility Process
- Analyse der eigenen Teamsituation mit dem Team-Verantwortungsmodell
- Die vier Notwendigkeiten für die Übernahme von Verantwortung im Team
- Methoden zur Unterstützung der vier Notwendigkeiten
- Werkzeuge für effektive Entscheidungsprozesse in Teams

Kommunikation stärken

Es gibt ein Sprichwort, das sagt: Sprache ist die Ursache aller Missverständnisse. Viele Probleme 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.

- Nonverbale Kommunikation: Gestik, Mimik, Körpersprache
- Transaktionsanalyse zum Verständnis der eigenen Kommunikationsmuster
- Gewaltfreie Kommunikation als Werkzeug eigene Gefühle und Bedürfnisse zu reflektieren
- Feedback geben, Feedback nehmen
- Konfliktarten, -ursachen und Umgang mit Konflikten im Team

Unterschiedlichkeit fördern und Lernen ermöglichen

Besondere Leistung vom Menschen in einem Thema fußt immer auf hoher Motivation. Allerdings 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 die Vorteile von Diversität in Teams und wie sie gefördert und genutzt werden kann. Sie erlernen die Zusammenhänge von Motivation, Begeisterung und Lernen und können daraus ableiten, wie Flow, Kreativität und Innovation am Arbeitsplatz gefördert werden kann.

- Persönlichkeitstypologie zum Verständnis unterschiedlicher Verhaltenspräferenzen
- Auseinandersetzung mit Aspekten, die Diversität im Team fördern und behindern
- Reflexion von eigenen unbewussten Biases
- Die lernende Organisation
- Flow, Kreativität, Innovation ermöglichen
- Werkzeuge zur Schaffung eines lernförderlichen Umfelds

Selbstführung und Catalyst Reflexion

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
- persönliche Antreiber für hinderliche Verhaltensmuster
- Theorie U
- Achtsamkeit
- Reflexion der persönlichen Lernreise des letzten Jahres

360 – Grad Feedback

Basierend auf dem in der Weiterbildung eingesetzten Leadership Agility Entwicklungsmodell erhält jede:r Teilnehmer:in ein 360 Grad Feedback zu ihrem Führungsverhalten von dem eigenen Team, Stakeholdern und den Führungspersonen. In zwei Coaching Sessions analysieren wir mit jeder Teilnehmer:in das individuelle Feedback und helfen dabei persönliche Entwicklungsfelder zu erarbeiten.

Organisatorisches

Die Weiterbildung erstreckt sich über sechs Bausteine, alle 6-8 Wochen findet ein Baustein statt. Jeder Baustein besteht aus zwei Tagen Präsenzveranstaltung und anschließender Vertiefung in Transfergruppen. Sollte die Pandemielage bei einzelnen Bausteinen eine Vor-Ort Durchführung nicht zulassen, finden diese remote statt.

Optional besteht die Möglichkeit zur Unterstützung der Teilnehmenden durch Einzelcoachings oder Mentoring bei der Einführung neuer Methoden im Team.

Die Präsenzveranstaltungen finden in Konstanz statt. Veranstaltungsort ist die Villa Prym, Seestr. 33. <http://www.villaprym.com/de>

Die Anzahl der Teilnehmer ist auf 12 pro Durchführung begrenzt.