

Systemisches Führen

Vierteilige
berufsbegleitende
Fortbildung
für Führungskräfte

Systemisches
Institut
für Führung
und Beratung

SIFB

Inhalte und Ziel

Erfolgreich Führen wird zunehmend schwieriger, anspruchsvoller und komplexer.

Dauer

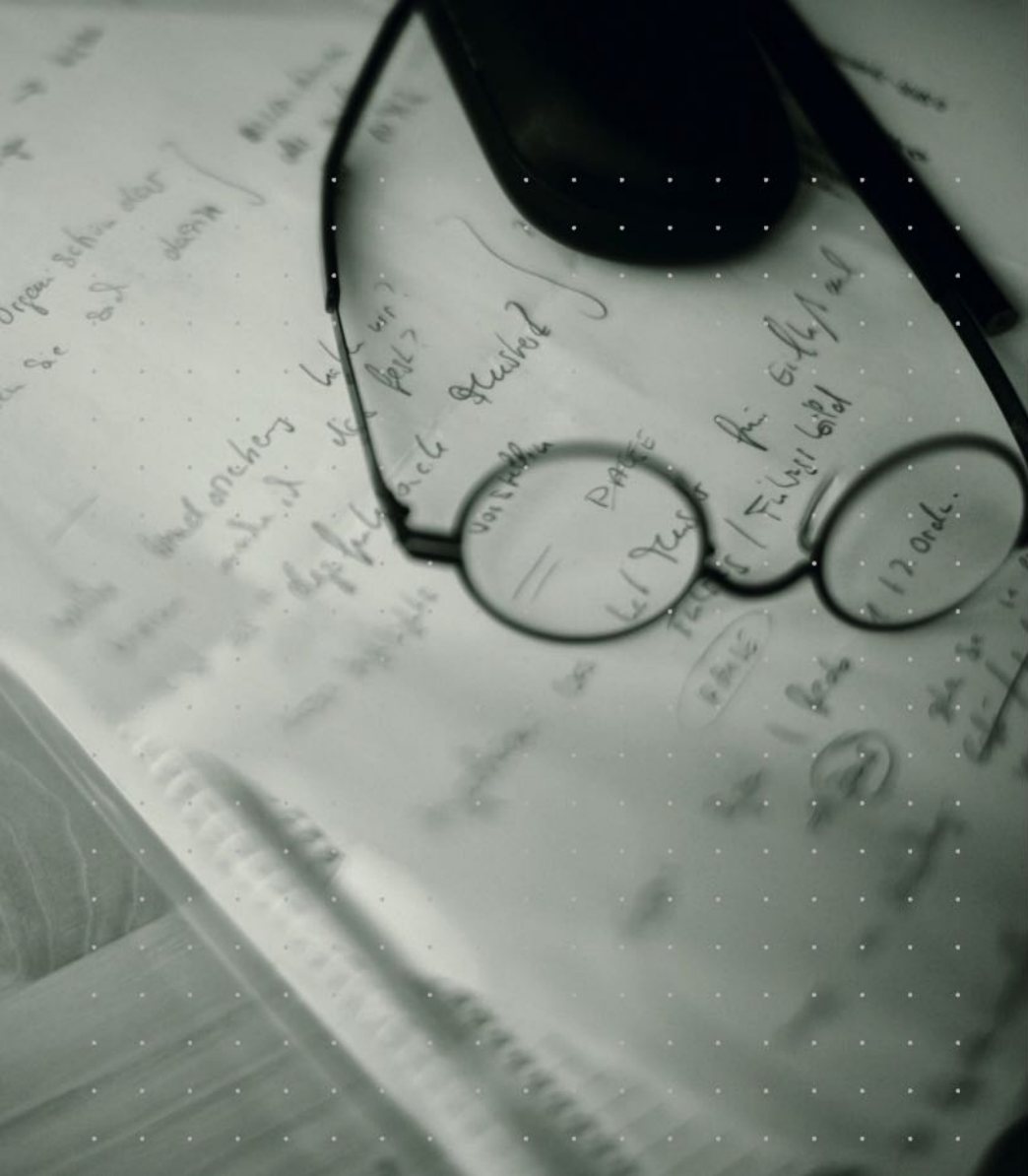
4 Monate
mit 4 zweitägigen
Workshops in Berlin

Kosten

4 Workshops à 2 Tage,
gesamt 8 Tage
1 Kaminabend
4.200 EUR zzgl. MWSt.
für Firmen
3.400 EUR zzgl. MWSt.
für SelbstzahlerInnen

Was gerade noch gut und sinnvoll war, scheint kurz darauf schon nicht mehr hilfreich. Neue, junge Mitarbeiter*innen (die Generation Y, digital natives etc.) stellen neue Anforderungen, älteres Personal soll weiterhin motiviert und mitgenommen werden. Der Druck nimmt zu, die Zeit ab. Sie müssen dabei handlungsfähig bleiben und daher für sich und andere neu definieren, was es heißt, ein Vorbild zu sein, motivieren zu können, situationsgerecht zu führen und strategisch zu denken.

Im Kontext unserer systemischen Fortbildung reflektieren Sie Ihre Ressourcen und Ihren Führungsalltag. Das Wissen erfahrener Führungskräfte und die Impulse jüngerer Führungskräfte ergänzen wir um systemische und gruppendynamische Ansätze sowie neuste wissenschaftliche Erkenntnisse.



Team

Zum Ausbildungsteam gehören neben **erfahrenen Berater*innen** auch **Fachexpert*innen aus Wirtschaft und Wissenschaft**.



Marion Schenk

Systemische Organisationsberaterin, Diplom-Psychologin, Diplom-Kauffrau

Aktuelle Arbeitsfelder:

Führungskräfteentwicklung, Coaching, Team- und Personalentwicklung, Managementdiagnostik, Strategieentwicklung, Organisationsberatung

Hartmut Epple

Diplom-Psychologe, systemischer Organisationsberater, Lehrender für Systemische Therapie und Beratung (DGSF)

Aktuelle Arbeitsfelder:

Beratung, Coaching und Supervision in Sozialunternehmen, Verwaltung, Profitbereich und Verbänden, Führungskommunikation, Teamentwicklung, Konfliktmanagement, Gesund führen



Moritz Avenarius

Systemischer Strategieberater für kreative Entwicklungsprozesse in die digitale Zukunft

Aktuelle Arbeitsfelder:

Moderation von Workshops und Großgruppenevents, Trainer für Design Thinking und Implementierung in Organisationen, Strategieberatung, Agiles Arbeiten

Jan Kasiske

Diplom-Wirtschaftspädagoge & Personalentwickler (MA), Trainer für HR-Management, Systemischer Berater, Gendertrainer

Aktuelle Arbeitsfelder:

Führungskräfteentwicklung, Coaching, Team- und Personalentwicklung, Training, Organisations-, Team- & Personalentwicklung, Großgruppenmoderation, Organisationsberatung, Improvisationstheater



Kaminabende

An einem Workshopabend findet ein Kaminabend statt. Hier gestaltet eine erfahrene Führungskraft den Abend und steht den Teilnehmenden zum Gespräch zur Verfügung.

Workshops 1

Meine Organisation – quer gedacht

Zunächst wollen wir die Regeln, Abläufe, Kommunikationsmuster und Strukturen der eigenen Organisation besser verstehen. Dazu wird die eigene Rolle im Unternehmen durch die Perspektive neuer Theorien und der anderen Teilnehmer*innen reflektiert. Da Sie alle in Organisationen mit unterschiedlichen Aufträgen, Kunden, Zielen, Kulturen und Strukturen arbeiten, nutzen wir gegenseitig den Blick in fremde Organisationen. Wir nennen (nach Niklas Luhmann) Organisationen „Systeme“, die sowohl nach spezifischen als auch allgemeingültigen Regeln funktionieren. Praktische Theorie: Beobachten erster und zweiter Ordnung, Feedback-Schleifen, Unterscheiden, Paradoxien erkennen, Selbstreferentialität.

Leitfragen:

- ➔ Was ist ein System?
- ➔ Wie entstehen und wirken Muster?
- ➔ Wie definiere ich meine Führungsrolle und wie definiert mich meine Organisation?
- ➔ Wie kann ich anschlussfähiger an meine Organisation werden?
- ➔ Wo liegen meine „blinden Flecken“ in der Organisation?

2

Meine eigenen Führungsleitlinien im Spannungsfeld von transaktionaler/transformationaler und agiler Führung

Dieser Workshop basiert zum einen auf den zwei Führungstheorien der transaktionalen und transformationalen Organisationskultur. Zum anderen werden Konzepten der agilen Führung sowie deren Voraussetzungen und Auswirkungen auf und in Organisationen beleuchtet.

Welche Art der Führung macht für mein Unternehmen Sinn und was sind Anforderungen der sich wandelnden Umwelt an Führung? Die Entdeckung der eigenen Führungspräferenz und die Einschätzung der eigenen Wirkung hilft Ihnen, zielsicher und souverän in der eigenen Organisation aufzutreten. Das Bewusstmachen der eigenen Kompetenzen führt zu einem veränderten Blick auf Ihre Organisation sowie zu einem neuen Kräftespiel von Grenzen der Gestaltung und Chancen auf Veränderung.

Leitfragen:

- ➔ Welche Grenzen und Chancen bieten transaktionale und transformationale Führungskonzepte?
- ➔ Wo sehe ich ganz persönlich meine Entwicklungsschritte und Visionen?
- ➔ Welche Anforderungen stellt eine agile Unternehmenskultur an Führung?
- ➔ Wie charakterisiere ich meinen Führungsstil?
- ➔ Wie schätze ich meine Wirkung ein?
- ➔ Wozu nutzt mir die Beobachtung erster und zweiter Ordnung?

3

Führung – Macht – Status

Macht ist Bestandteil aller menschlichen und organisationalen Beziehungen und Prozesse, somit auch stets ein Thema von Führung. Neue Theorien über Macht (z.B. Dacher Keltner,) und deren praktische Bedeutung für den Führungsalltag, sowie die eigene Haltung zur Macht sind Inhalte des Moduls.

Wie kann ich Macht und Status, die mit dem Aufstieg in der Hierarchie wachsen, produktiv nutzen? Wo liegen die Grenzen zwischen konstruktiver Gestaltung und Missbrauch. Statusmodelle und Status als Konzept der Beziehungsgestaltung dienen als theoretische Grundlage und praktisches Werkzeug zum reflektierten Führungsverhalten.

Leitfragen:

- Was bedeutet Macht für mich persönlich?
- Wie ist meine Erfahrung mit Macht - positiv und negativ?
- Wie möchte ich wirken und was möchte ich bewirken?
- Wie inszeniere ich mich im Führungsalltag?

4

Coaching

Coaching ist eine bekannte Form der „Eins-zu-Eins“ Beratung. Sie üben hier individuell die Gesprächsformen, die die Grundlage erfolgreichen Coachings bilden. Haltung und Methoden des Coaching werden für Gespräche mit Ihren Mitarbeiter*innen nutzbar gemacht. Im Fokus steht, Personalgespräche konstruktiv und offen zu führen. Im Face-to-face Arrangement führen sie ein Gespräch mit einer Ihnen unbekannten Person, die ein Anliegen mitbringt. Sie erhalten Live- und Videofeedback zum Vergleich von Selbst- und Fremdwahrnehmung.

Leitfragen:

- Wie wirke ich mit meinem Gesprächsstil auf andere?
- Wo liegt noch ungenutztes Potential?
- Wie kann ich mit Fragen führen?
- Was heißt in diesem Kontext systemische Kommunikation?
- Welches Setting schaffe ich im Alltag für Personalgespräche?

Systemisches
Institut
für Führung
und Beratung



Schönhauser Allee 6/7
D-10119 Berlin
+49 (30) 35126072
info@sifb.de
www.sifb.de