

DIE BERATERINNEN

CAMPUS



**Leadership advanced –
Führung in Zeiten von
New Work**

DIE BERATERINNEN



Leadership advanced – „New Work“ Leadership

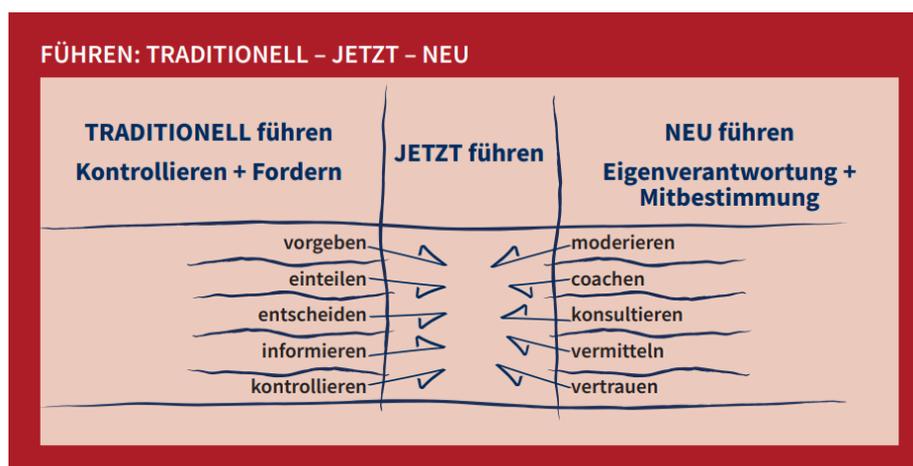
Für die Führung von MitarbeiterInnen gibt es inzwischen aufgrund der sich rapide verändernden Arbeitswelt beinahe so viele verschiedene Ansätze, wie es Sand am Meer gibt – ein guter Grund für Führungskräfte, ihren Blick in die Zukunft zu schärfen!

Mit den „**Leadership advanced**“ – **Modulen** aus dem hauseigenen DIEBERATERINNEN Campus vermitteln wir Ihnen und Ihren LeaderInnen die notwendigen Kompetenzen, um zukunfts- und menschenorientiert lenken, leiten, coachen und gestalten zu können. Denn die erweiterten Handlungsoptionen von MitarbeiterInnen, die mit der höheren Selbstständigkeit und Eigenverantwortung von New Work einhergehen, können schnell in Stressoren umschlagen und somit Arbeitsabläufe, und das soziale Gefüge negativ beeinflussen. Die Leitfrage, die sich aus diesen Überlegungen ergibt, lautet: *Wie muss ich mich um mich selbst kümmern, um mich gut um andere kümmern zu können?* Begleitend wird in unseren New Work Leadership-Modulen daher auf die Erkenntnisse von Ruth Seliger eingegangen, die die Kompetenz, sich selbst, Personen und die Organisation zu führen, als zentralen Bestandteil des Entwicklungsprozesses für Führungskräfte beschreibt (*Das Dschungelbuch der Führung*, 2008).

Neben diesen Selbstfürsorge-Kompetenzen braucht es für eine neue Führungskultur und die Entwicklung dieser jedoch auch eine Haltungsänderung und somit eine Abkehr von traditionellen Führungsvorstellungen: Führungskräfte sind heute vielmehr Coaches, die anstelle ständiger Kontrolle und strenger hierarchischer Entscheidungsstrukturen, ihre MitarbeiterInnen einbinden und diesen Rahmenbedingungen für die Entfaltung ihres vollen Potenzials zur Verfügung zu stellen. Denn durch wechselseitiges Vertrauen, Partizipation und Sinnstiftung für alle Beteiligten wird ein Klima der Solidarität unterstützt, wie es bereits Bernhard Bass (1985) in seiner Theorie der *Transformationalen Führung* treffend beschreibt.

Auf den Punkt gebracht:

- Führungskräfte sind heute ExpertInnen für die individuellen Kompetenzen in ihrem Team und gehen als lebhaftes Beispiel für die Unternehmensphilosophie voran.
- Sie geben den Menschen den nötigen Freiraum – zeitlich und örtlich -, damit sie sich entfalten und ihre Kreativität leben können.
- Sie sind Ermöglicher und Coach anstatt Häuptling und Antreiber.



DIE BERATERINNEN

**CAM
PUS**



Führung in Zeiten von New Work

Die Zeit ist reif für neue Führungsansätze! Arbeitsbedingungen ändern sich so rasant wie nie zuvor. LeaderInnen sind daher gefordert, Ihre Leadership Skills weiterzuentwickeln – kompetent, authentisch, ganzheitlich und dem Neuen radikal zugewandt. Am Ende dieser Reise erwartet Sie eine von uns persönlich als GINO-Universum (*Gesundheit – Innovation – New Work*, 2020) bezeichnete und für alle Beteiligten einer Organisation besonders vielversprechende Erfahrung.

Mit dieser Ausrichtung unterstützen Sie den Transformationsprozess Ihrer „lebendigen“ Organisation, wie Frederic Laloux es in seinem Werk *Reinventing Organizations* (2014), indem Sie die zentralen Merkmale Sinn, Ganzheit und Selbststeuerung fördern. Diese für das „evolutionäre Unternehmen“ notwendigen Skills wollen wir Ihnen mit unseren New Work Leadership-Modulen ans Herz und in die Hände legen.

DER NUTZEN FÜR DIE TEILNEHMERINNEN

- Durch die Auseinandersetzung mit New Work erhalten Sie Freiheit bei der Gestaltung Ihrer persönlichen Entwicklung sowie der Ihrer MitarbeiterInnen
- Sie lernen, anhand reflektierter Selbstführung Ihre MitarbeiterInnen souverän und wertschätzend auf ein gemeinsames Ziel hin zu motivieren und zu leiten
- Sie eignen sich Wissen und Tools zu Konfliktmanagement, Teamcoaching und Kooperation & Kollaboration an, mit Hilfe derer sie komplexe Dynamiken sowie individuelle Potenziale erkennen und nutzen können

EMPFEHLENSWERT FÜR

- Erfahrene Führungskräfte, ProjektleiterInnen und leitende PersonalentwicklerInnen

ANZAHL DER TEILNEHMERINNEN

- ab 6 Personen; ab 12 Personen werden Sie von zwei Beraterinnen begleitet

DIE MODULE IM ÜBERBLICK

- Modul 1: Die wesentlichsten Aspekte von New Work
- Modul 2: Neue Ansätze des Führens
- Modul 3: Individuelle Standortanalyse
- Modul 4: Selbstführung in Zeiten von New Work
- Modul 5: Kommunikation und Konfliktmanagement 2.0
- Modul 6: Neue Dynamiken und Methoden der Teamführung

INDIVIDUELLES ANGEBOT

- Umfang, konkrete Inhalte und Dauer des Lehrgangs besprechen wir mit Ihnen gerne vorab persönlich – denn um die wichtigen Themen adäquat zu adressieren, bedarf es einer maßgeschneiderten Planung.



Modul 1: Die wesentlichsten Aspekte von New Work

Der derzeit laufende Paradigmenwechsel hin zu einem partizipativen New Work-Führungsstil, welcher streng hierarchisch organisierte Strukturen mehr und mehr verdrängt, ist aufgrund des gesellschaftlichen Wandels hin zu einer Wissensgesellschaft und den damit einhergehenden Veränderungen der Arbeitswelt unaufhaltsam. Die Basis für erfolgreiche Führung innerhalb dieser neuen Rahmenbedingungen ist eine gute Kenntnis der relevanten Themen bzw. Konzepte sowie der Beweggründe aller Beteiligten. Die zentralen Werte der Neuen Arbeit sind Selbstständigkeit, Freiheit und Teilhabe an der Gemeinschaft.

Wir nehmen Ihnen in diesem Modul zum einen die Angst vor dieser radikalen Veränderung und zeigen zum anderen auf, wie Sie diese turbulenten Entwicklungen für die Transformation der eigenen Organisation nutzen können.

Modul 2: Neue Ansätze des Führens

Hier befassen wir uns konkret mit zeitgemäßen Führungs- bzw. Selbstführungs- und Kollaborations-Ansätzen für Teams und Organisationen. Mit Zeit und Raum für Selbstreflexion, Tipps, Tricks und wertvollen Übungen unterstützen wir Sie auf Ihrem individuellen Weg in die Arbeitswelt von morgen.

Sie bekommen Tools an die Hand, um MitarbeiterInnen stärker in die Selbstverantwortung zu bringen, aber auch ihre Potenziale (besser) zu erkennen und zu fördern. Denn durch selbstbestimmtes Arbeiten und die stetige Pflege der Kompetenzen der MitarbeiterInnen übernimmt jede/r MitarbeiterIn ein Stück weit selbst bereits Führungsarbeit – so dass Ihnen als Führungskraft mehr gedanklicher und zeitlicher Spielraum bleibt.

Nicht zuletzt geht es in diesem Modul darum, Ihre persönliche Achtsamkeit und Selbstwirksamkeit zu steigern sowie Ihre individuellen Potenziale zu erkennen und zu fördern. Die Entwicklung hin zu New Work sollte schließlich nicht bei Ihren MitarbeiterInnen aufhören!

Modul 3: Individuelle Standortanalyse

Ein essenzieller Bestandteil einer jeden Transformation ist das Bewusstsein für die eigene Position: Wo stehe ich und was ist mein nächster Entwicklungsschritt?

Die Führungskraft hat viele Rollen, sie ist ExpertIn, OrganizerIn, LeaderIn, Coach. Die relevanten Fragen diesbezüglich sind: *Was bedeutet das für mich? Was sollte ich wie an meinem Führungsstil verändern? Und wo will eigentlich hin?* Einen guten Anreiz für diese Fragen können sogenannte Best Practices - also Lösungen erfolgreicher Führungskräfte in schwierigen Situationen - bieten.



Modul 4: Selbstführung in Zeiten von New Work

Ein wichtiger Bestandteil der Führungsverantwortung in der neuen Arbeitswelt gegenüber den eigenen MitarbeiterInnen ist die Unterstützung ihrer Selbstverantwortung. Doch nur wer als Führungskraft dieses Thema auch selbst beherzt und als gutes Beispiel vorangeht, kann dies authentisch ausstrahlen und somit eine Inspirationsquelle für die eigenen MitarbeiterInnen sein.

In diesem Modul geben wir Ihnen Strategien, Tipps und Übungen mit, mit denen Sie an Ihrer persönlichen Selbstmanagement-Kompetenz arbeiten und diese als effektives Mittel für eine gesteigerte Eigenverantwortung in Ihrer Organisation einsetzen können.

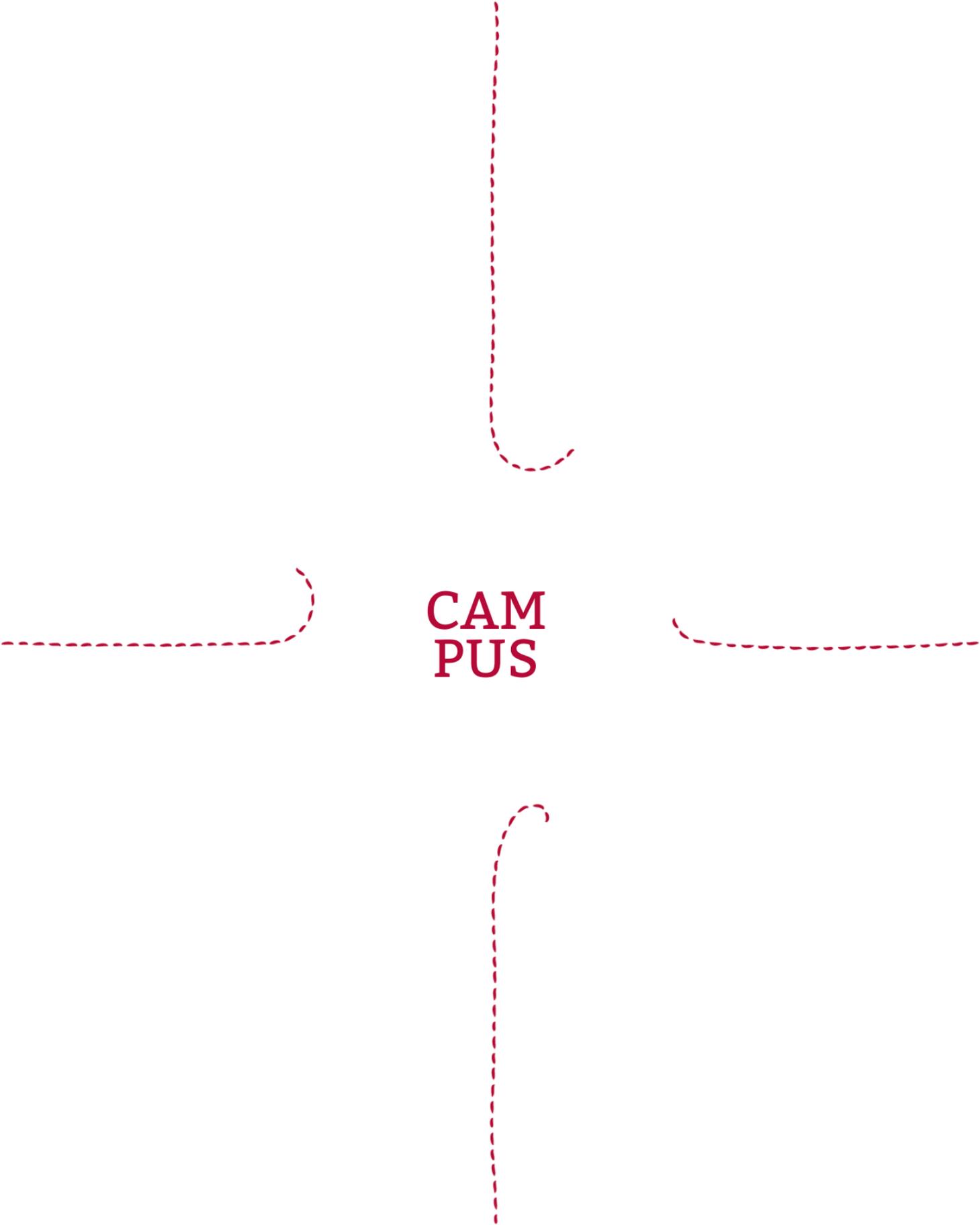
Modul 5: Kommunikation und Konfliktmanagement 2.0

Konflikte sind untrennbar mit Wegen der Kommunikation verknüpft. Ein angemessener Umgang mit Konflikten ist ein immer wiederkehrendes Thema in diversen Gruppenprozessen. Je nach Persönlichkeit der Beteiligten kann ein eskalierender Umgang zur Festigung verdeckter Konflikte, Unbehagen, Ärger, Angst und letztlich auch psychosomatischen Symptomen führen. Ein objektiver und wertschätzender Umgang mit Konflikten birgt jedoch stets auch ein Potenzial für Erneuerung und Verbesserung in sich!

In diesem Modul sprechen wir über Möglichkeiten und notwendige Kompetenzen, als Führungskraft mit verschiedenen Konfliktsituationen umzugehen und eine nachhaltige Konfliktkultur zu etablieren. Dazu gehört die Erkennung der allgemeinen und eigenen Reaktionsmuster, Konfliktrollen und -dynamiken und wie Sie diese lösungsfokussiert steuern können. Auch die Etablierung von Konfliktmanagementsystemen auf Organisationsebene bereichert dieses Modul inhaltlich.

Modul 6: Neue Dynamiken und Methoden der Teamführung

Wettbewerb fördert Innovation – diesem Credo unterlag und unterliegt in unseren Kulturkreisen noch immer ein Großteil der wirtschaftlich geführten Unternehmen. Dabei ist dies nur die halbe Wahrheit, denn zu oft leiden die MitarbeiterInnen unter einem hohen Leistungsdruck und einem destruktiven Kooperationsklima, was sich wiederum negativ auf die Innovativität auswirkt. Eine mögliche Alternative ist daher ein „coopetitiver“ Ansatz, in welchem Sie als Führungskraft durch eine Haltung von Allparteilichkeit, Präsenz, Mitgefühl und inhaltlicher Neutralität die Dynamiken Ihrer Teams effektiv nutzen und somit ein neues Gemeinschaftsgefühl etablieren können. In diesem Modul werden Ihnen die Kompetenzen vermittelt, um Räume zu öffnen und zu erhalten, in denen Ihre MitarbeiterInnen eine neue Form des Austauschs, des Lernens, des Erfahrens, des Kollaborierens und des Seins erfahren.



CAM
PUS

DIEBERATERINNEN