



Bewusste Führungskompetenz

Effektive Führungsarbeit für die Organisation der Zukunft

Unsere Welt wird nicht nur immer schneller, sondern ist auch getrieben durch steigende Komplexität und digitale Transformation. Dies wird zu tiefgreifenden Veränderungen von Organisationen, Geschäftsmodellen sowie der Arbeitsgestaltung führen. Gleichzeitig werden sich auch die Anforderungen an Führungskräfte verändern. Die Führungskompetenz wird wesentlich über die weitere Zukunft von Organisationen entscheiden.



Die Abgabe von Macht von Führungskräften an Mitarbeitende wird zunehmen, die Wichtigkeit von beziehungsförderndem und coachendem Verhalten steigen und Führungsfertigkeiten wie Agilität, Veränderungsbereitschaft und Unsicherheitstoleranz sowie die Integration digitaler Natives und Führung auf Distanz eine starke Rolle einnehmen.

Die Rahmenbedingungen und die Anforderungen an Führungskräfte werden sich infolgedessen wesentlich verändern. Doch gewisse grundlegende Prinzipien der Interaktion werden nicht nur gleich bleiben, sondern deren Disziplin stellt die erfolgsrelevante Führungskompetenz dar, um den beschriebenen Veränderungen Herr zu werden; ja die bevorstehenden Veränderungen frühzeitig herbeizuführen, um dem globalen Wettbewerb auch in Zukunft gewachsen zu sein.



Bewusste Führungskompetenz

Bewusste Führungskompetenz bezeichnet die zielgerichtete Beeinflussung des Erlebens und des Verhaltens von Einzelpersonen und von Teams innerhalb von Organisationen. Die Voraussetzungen dafür liegen einerseits in der Selbsterkenntnis über das Wirken und Verhalten der eigenen Führungsperson und andererseits im Erfassen und Beschreiben von Emotionen, Denkmustern und Verhaltensweisen von Mitarbeitenden und Teams. Davon abgeleitet werden geeignete Ansätze für den Umgang damit. Zentral dabei sind Theorien und Modelle, die dabei helfen, sich und andere zu verstehen. Diese Landkarten dienen nicht nur zur Orientierung, sondern auch dazu, zielgerichtet zu handeln.

Effektive Führungsarbeit für Organisation der Zukunft. Module der systemischen Weiterbildung „Bewusste Führungskompetenz“

Modul 1 – Führungsverständnis im Wandel

Wie gelingt es einen geeigneten Umgang mit der steigenden Komplexität zu finden, dabei Macht abzugeben und trotzdem die Fäden in der Hand zu behalten?

Teilnehmende ...

- setzen sich mit Macht und Führung in komplexen Situationen auseinander
- befassen sich mit neuen Führungsrollen - und Verständnis
- lernen wie Macht und Verantwortung effektiv sowie verbindlich verteilt werden können

Modul 2 – Beziehungsgestaltung

Wie können tragende Beziehungen gestaltet und konstruktiv mit Konflikten umgegangen werden und welche Verhaltensweisen führen zu Verbindlichkeit?

Teilnehmende...

- erleben Prozess- und Beziehungsgestaltung auf Augenhöhe
- lernen effektives und zugleich effektives Kommunizieren
- befassen sich mit Konfliktdynamiken und wirksamen Auflösungsmöglichkeiten

Modul 3 – Teamkonstellationen

Welche Merkmale und Prozesse braucht es in einem Team, damit Innovation entstehen und kultiviert werden kann?

Teilnehmende ...

- befassen sich mit der eigentlichen Führung von Teams und Mitarbeitenden
- analysieren das Zusammenspiel der Merkmale und Prozesse, die zu Effektivität führen
- befassen sich mit der Gestaltung von Lern- und Koordinationsprozessen für ihre Teams

Modul 4 – Grundlagen der Weiterentwicklung

Wie lauten die Voraussetzungen und Strukturen für die Gestaltung permanenter Weiterentwicklung, um auch in Zukunft den angestrebten Zielen zu entsprechen?

Teilnehmende ...

- befassen sich mit den Zielen der Selbstorganisation und eigener Führungsidentität
- setzen sich mit erlernten Mustern im Umgang mit Veränderung auseinander
- lernen aktives Vorleben, was von anderen zukünftig erwartet wird



Methoden: Impulsreferate und gemeinsames Erarbeiten der Resultate, Fragebogen zur Selbsteinschätzung, selber ausprobieren und machen. Kollegiales Bearbeiten von Praxisfällen der Teilnehmer. Somit können die Teilnehmer den Erfolg der von ihnen erarbeiteten Interventionen und die Wirksamkeit der verwendeten Konzepte fortlaufend evaluieren.

Zielgruppe: Ausgerichtet ist die Weiterbildung auf erfahrene Führungskräfte, Change-Akteure sowie Projektleiter und Personen in Schlüsselfunktionen.

Nutzen: Die Weiterbildung ermöglicht die Entwicklung konkreter Verhaltensweisen, die auf erprobten psychologischen Prinzipien beruhen, um das Erleben und Verhalten von Mitarbeitenden und von Gruppen innerhalb von Organisationen konstruktiv und zielgerichtet zu beeinflussen. Die neuen Werkzeuge können sofort und vorteilhaft eingesetzt werden.

Kosten: Die Kosten belaufen sich auf CHF 900.00 pro Modul und beinhalten alle Weiterbildungsunterlagen und Raummieten.

Leitung:

Adrian Lichtin - Dipl. Kaufmann und Transaktionsanalytiker PTSTA-O

Seit 2010 ist Adrian Lichtin als Berater und Trainer sowie als Institulleiter im Raum Nordwestschweiz tätig und hält Mandate in den Bereichen Assessment, Beratung, Coaching, Managementtraining sowie Team- und Organisationsentwicklung. Nach 14 Jahren in der internationalen Uhrenindustrie, in der er Lizenzgeschäfte weltweit agierender Unternehmen und Marken betreute, führte er mehrere interkulturelle Teams, die in Matrixorganisationen eingebettet waren. Darauf zeichnete er für die fachliche sowie personelle Führung der Marketingabteilung einer in Basel ansässigen und international tätigen Versicherungsgesellschaft verantwortlich. Durch seine langjährige Erfahrung als Geschäftsleitungsmitglied und in der Linie kennt Adrian Lichtin komplexe Systeme von innen und weiss über die Herausforderung steigender Ansprüche und erhöhter Geschwindigkeit sowie der Notwendigkeit der Macht und Kontrollabgabe.

Maya Bentele - Dipl. Psychologin FH/SBAP und Transaktionsanalytikerin TSTA-O/C

Seit 1996 ist Maya Bentele international als Trainerin und Beraterin selbständig. Sie berät und begleitet Unternehmen und Teams in verschiedensten Branchen in Veränderungs- und Entwicklungsprozessen. Ein Schwerpunkt ist die Durchführung von Assessments für die Auswahl von Führungskräften sowie deren Begleitung als Coach. Daneben hat sie mehrere Lehraufträge im In- und Ausland mit dem Schwerpunkt Führungskräfte-Entwicklung. Als Institulleiterin bildet sie seit 2002 Berater/innen und Führungskräfte aus. Die berufliche Erfahrung ist langjährige Führungserfahrung in einer Schweizer Grossbank im Personalwesen. In einer öffentlichen Verwaltung war sie zuständig für den Aufbau eines Bereiches für Rekrutierung und Beratung. Seit vielen Jahren ist sie in unterschiedlichen Organisationen in Führungsgremien aktiv.

Bild-Quellennachweis: www.springerprofessional.de