

ONLINE

NEW LEADERSHIP PROGRAM



Erfolg entsteht gemeinsam

WARUM?

Führung verändert sich, gerade in dynamischen Zeiten, denn Krisen und eine steigende Komplexität stellt uns immer wieder vor neue Herausforderungen. Herausforderungen, die nur gemeinsam gelöst werden können.

Was Sie jetzt benötigen, ist eine starke, weil geteilte Führungsverantwortung. Eine Führung, die die Mitarbeitenden als Gestalter ernst nimmt und deren kreatives Potenzial zur gemeinsamen Problemlösung stärkt. Eine Führung, die die Verantwortungsübernahme aller ermöglicht und fördert.

Wie Ihnen das gelingt?
Mit dem Ansatz des New Leadership.



Christoph Bauer
Agile Coach &
Transformation Consultant

Das New Leadership Program ist genau das Richtige für Sie, wenn Sie ...

- ... Ihr Unternehmen zu **mehr Agilität** führen möchten.
- ... eine **Balance zwischen Steuerung** durch die Führungskraft **und Autonomie** der Mitarbeitenden erreichen möchten.
- ... Ihre **Mitarbeitenden als Gestalter** sehen und deren Verantwortungsübernahme stärken möchten.
- ... nach **konkrete Führungswerkzeugen** suchen, um auch für Krisen gerüstet zu sein.

” Führung ist ein soziales Phänomen.
Sie findet immer statt – auch ohne
formale Macht.

DIE PROGRAMM-ÜBERSICHT

Die 2-stündige Kick-off Session (S0) dient dazu sich kennenzulernen, das Programm vorzustellen und die Erwartungen und Lernziele zu klären. In der finalen 2-stündigen Abschluss-Session (SF) ist Erntezeit. Die Lerninhalte und -erfolge werden nochmals reflektiert und ein guter Abschluss als Lerngruppe gestaltet.

- S0 – Kick-off

- **M1 – DER KERN**

- M1S1 – Warum New Leadership?
- M1S2 – Reifegrad Check-Up mit dem Social Collaboration Model®
- M1S3 – Das Menschenbild als Kern der Organisation
- M1KB – Kollegiale Beratung

- **M2 – FÜHRUNG & BEZIEHUNGSGESTALTUNG**

- M2S1 – Führung als Beziehungsgestaltung
- M2S2 – Perspektiven zum Thema Motivation
- M2S3 – Konflikt-Lösungs-Kompetenz
- M2S4 – Konstruktive Feedback-Kultur
- M2KB – Kollegiale Beratung

- **M3 – NEUES ROLLENMANAGEMENT**

- M3S1 – Das eigene Rollenmanagement
- M3S2 – Der Dreiklang der geteilten Führung
- M3S3 – Delegation vs. Verantwortungsübernahme
- M3KB – Kollegiale Beratung

- **M4 – ARBEITSWEISEN VON GESTALTERN**

- M4S1 – Moderne Zielvereinbarungssysteme
- M4S2 – Ermächtigende Entscheidungsprozesse
- M4S3 – Agile Ansätze der Selbststeuerung
- M4KB – Kollegiale Beratung

- **M5 – ORGANISATIONSMODELLE DER ZUKUNFT**

- M5S1 – Grundformen der Kopplung von Menschen und Prozessen
- M5S2 – Neue Organisationsdesigns
- M5S3 – Organisationsentwicklung für alle
- M5KB – Kollegiale Beratung

- **M6 – FÜHRUNG & ORGANISATIONSKULTUR**

- M6S1 – Kultur, das scheue Wesen
- M6S2 – 5 Kulturdimensionen kooperativer Organisationen
- M6S3 – Umfeld der psychologische Sicherheit
- M6S4 – Fehler- vs. Lernkultur
- M6KB – Kollegiale Beratung

- SF – Abschluss-Session





DAS KÖNNEN SIE ERWARTEN

Diese Veränderungen können Sie durch das New Leadership Program erwarten ...

- Sie werden wirksamer in Ihrer Führung, da Sie auf die Akzeptanz der Mitarbeitenden vertrauen können.
- Sie erhalten Freiraum für strategische Themen, da Sie nicht mehr als Steuerungs- und Kontrollinstanz für das operative Geschäft agieren.
- Ihre Beziehung zu den Mitarbeitenden steht auf einer neuen Basis, geprägt von Vertrauen, Respekt, Offenheit und Wertschätzung.
- Verantwortung ist auf verschiedenen Schultern verteilt, in der Gewissheit, dass sie auch übernommen wird.
- Die Entscheidungs- und Umsetzungsgeschwindigkeit steigt, da viele Entscheidungen von den Mitarbeitenden getroffen werden.
- Die Zusammenarbeit der Mitarbeitenden ist strukturell auf den Kunden ausgerichtet.
- Die Mitarbeitenden bringen Ihr ganzes Potenzial ein, ohne Sorge für Fehler sanktioniert zu werden.
- Persönliches Feedback findet in alle Richtungen statt und ist die Basis der Lernkultur.



Führung ist ein zweiseitiger Prozess.
Führung entsteht nur durch die Akzeptanz
der Geführten.

DIE VORGEHENSWEISE

6 Module mit 20 interaktiven Live-Online-Sessions á 3 Stunden

- Die 20 Sessions der 6 Module werden als interaktive Live-Online-Trainings gestaltet. Das heißt, es findet ein Mix aus Impulsvorträgen, Einzelreflexionen und Kleingruppenarbeiten statt. Als Tools werden MS Teams und ein Miro-Board eingesetzt.

Transferaufgaben je Modul

- Die Teilnehmenden definieren in den Modulen für sich konkrete Transfer-Aufgaben, an denen Sie arbeiten möchten. Diese Vorhaben können sowohl in den Kollegialen Beratungen als auch den Lernbuddy-Gruppen eingebracht und besprochen werden.

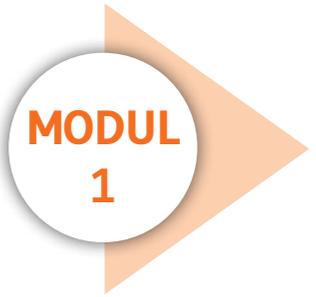
6 Kollegiale Beratungen (nach jedem Modul) á 3 Stunden

- Nach jedem Modul findet eine Session zur Kollegialen Beratung statt. Mit Unterstützung des Trainers und der Methode der Kollegialen Beratung können schwierige Herausforderungen im Führungsalltag besprochen werden.

Lernbuddy-Gruppen

- Die Teilnehmenden bilden während des Programms Lernbuddy-Gruppen. Unterstützt durch eine Social-Media-Gruppe können sie sich gegenseitig bei der Umsetzung des New Leadership Ansatzes unterstützen.





MODUL 1

DER KERN

M1S1 – WARUM NEW LEADERSHIP?

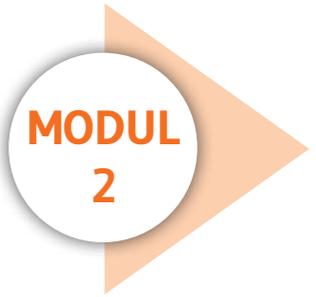
New Leadership ist die Lösung für die Herausforderungen einer komplexen Welt. In dieser Session geht es um die Unterscheidung zwischen Steuerung und Führung. Der Differenzierung zwischen einer Wertschöpfung durch Routine, die auf vorhandenem Wissen aufbaut und einer Wertschöpfung unter Komplexität, bei der neues Wissen im gemeinsamen kreativen Prozess entsteht. Die Wertschöpfung durch Routine kann gesteuert werden, die Wertschöpfung unter Komplexität braucht Führung.

M1S2 – REIFEGRAD CHECK-UP MIT DEM SOCIAL COLLABORATION MODEL®

Als Führungskraft sind Sie nicht nur durch die direkte Führung der Mitarbeitenden wirksam. Sie gestalten auch Ihr Unternehmen als soziales System. Mit dem Social Collaboration Model® nehmen wir einen Reifegrad Check-up zur Zusammenarbeit in Ihrem Unternehmen vor. Mit 5+1 Dimensionen und 27+3 Erfolgsmustern gelingender Zusammenarbeit. So finden Sie die wichtigsten Hebel für eine kooperative Unternehmenskultur.

M1S3 – DAS MENSCHENBILD ALS KERN DER ORGANISATION

Unser Menschenbild wirkt als prägende Kraft in der gesamten Organisation. Sind Menschen für uns nur auf ihren eigenen Nutzen fokussiert oder betrachten wir Menschen als kooperatives und soziales Wesen. In dieser Session beschäftigen wir uns mit wissenschaftlichen Forschungen, die den Menschen als kooperatives Wesen bestätigen. Wir reflektieren das eigene Menschenbild und die Konsequenzen für die Organisation und deren Führungsverständnis.



MODUL 2

FÜHRUNG & BEZIEHUNGSGESTALTUNG

M2S1 – FÜHRUNG ALS BEZIEHUNGSGESTALTUNG

Die Wirksamkeit von Führung als soziales Phänomen steht und fällt mit der Beziehungsgestaltung. Auch die Neurowissenschaft weiß, dass Motivation aus positiven Beziehungen entsteht. In dieser Session werden wir besprechen, mit welchen Kommunikations- und Beziehungsangeboten Führungshandelnde die Wirksamkeit Ihrer Führung und gleichzeitig die Zufriedenheit der Mitarbeitenden steigern können.

M2S2 – PERSPEKTIVEN ZUM THEMA MOTIVATION

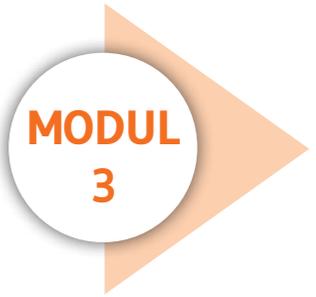
Das Thema Motivation ist gut erforscht, und doch sind wenige dieser Erkenntnisse in den Führungsalltag eingeflossen. Motivierung von Menschen ist nicht möglich. Motivation entsteht intrinsisch. Wir werden das Bedürfnis nach Selbstwirksamkeit, die Bedeutung von Resonanz und weitere Forschungsperspektiven besprechen und herausarbeiten, unter welchen Bedingungen Motivation aus der Tätigkeit an sich und einer gelingenden Zusammenarbeit entsteht.

M2S3 – KONFLIKT-LÖSUNGS-KOMPETENZ

Zusammenarbeit von Menschen ist von Natur aus eine komplexe Angelegenheit. Leicht kommt es zu Missverständnissen, Konflikten, Interessenskollisionen, Konkurrenzdenken etc. In dieser Session geht es darum, mit welchen konkreten Werkzeugen Sie Besprechbarkeit zu Konflikten und Bedürfnissen herstellen können. Wir lernen Dialogformate kennen, die zu tragfähigen Lösungen führen.

M2S4 – KONSTRUKTIVE FEEDBACK-KULTUR STÄRKEN

Ohne Feedback keine gelingende Zusammenarbeit. Sachlich braucht es Feedback, um sich kontinuierlich an dynamische Veränderungen anzupassen. Auf der sozio-emotionalen Ebenen braucht es Feedbackprozesse, um Teamdynamiken ansprechen zu können und so frühzeitig Konflikten vorzubeugen. Mit welchen Ansätzen Sie eine konstruktive Feedbackkultur stärken können, besprechen wir in dieser Session.



MODUL 3

NEUES ROLLENMANAGEMENT

M3S1 – DAS EIGENE ROLLENMANAGEMENT

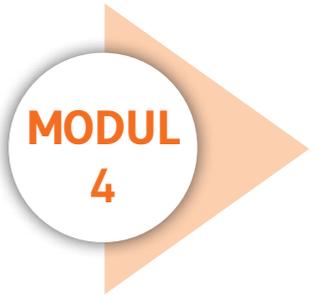
Führungskräfte nehmen viele formelle und informelle Rollen ein: Manager, Leader, Visionär, Steuerer, Coach, Konfliktschlichter, Entertainer ... Die Klärung der Führungsrolle in der Organisation und insbesondere für sich selbst ist wesentlich für erfolgreiches Führungshandeln. In dieser Session werden Sie sich mit dem eigenen Rollenbild beschäftigen und Ihr persönliches Leadership Mission Statement verfassen.

M3S2 – DER DREIKLANG DER GETEILTEN FÜHRUNG

Führung wurde in der Vergangenheit als positionsbezogenes Konzept mit formaler Macht verstanden. Dabei ist Führung ein soziales Phänomen, das in allen sozialen Systemen stattfindet. Als zweiseitiger Prozess ist Führung angewiesen auf die Akzeptanz der Führungsrolle. In dieser Session werden wir ein rollenbasiertes Führungskonzept kennenlernen, das Führung auf drei wesentliche Führungsrollen im Sinne des New Leadership verteilt.

M3S3 – DELEGATION VS. VERANTWORTUNGSÜBERNAHME

Verantwortung lässt sich nicht delegieren. Verantwortung kann nur aktiv von Menschen übernommen werden. Verantwortung abzugeben ist nicht immer leicht und bedingt Vertrauen. Verantwortung zu übernehmen und anzunehmen ist ebenso herausfordernd. In dieser Session werden wir ein Modell kennenlernen, um die Verantwortungsverteilung auszuhandeln und einen Prozess zur Verantwortungskultur zu gestalten.



MODUL 4

ARBEITSWEISEN VON GESTALTERN

M4S1 – MODERNE ZIELVEREINBARUNGSSYSTEME

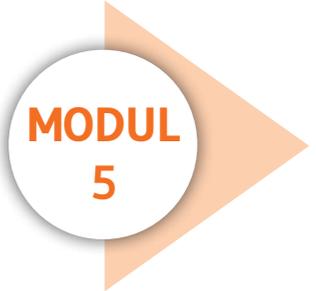
Ziele geben Orientierung. Gleichzeitig verengen Ziele den Blick. In dieser Session werden wir die Wirkung von Individual- und Gemeinschaftszielen besprechen. Weiterhin betrachten wir, welche Bedeutung ein gemeinschaftlicher Zielvereinbarungsprozess für das Commitment der Mitarbeitenden hat. Die Methode OKR – Objectives & Key Results – ist eine Möglichkeit, Ziele gemeinschaftlich zu vereinbaren.

M4S2 – ERMÄCHTIGENDE ENTSCHEIDUNGSPROZESSE

Entscheidungsprozesse sind häufig langatmig und energieraubend. Und nicht selten werden getroffenen Entscheidungen nicht von allen mitgetragen. Sowohl autokratische als auch demokratische oder konsensorientierte Verfahren haben Schwächen. In dieser Session werden wir Entscheidungsverfahren kennenlernen, die Beteiligung ermöglichen, ohne auszufern und gleichzeitig für maximale Akzeptanz und Commitment sorgen.

M4S3 – AGILE ANSÄTZE DER SELBSTSTEUERUNG

Gemeinsames Gestalten erfordert Verantwortungsübernahme und Werkzeuge, um die Zusammenarbeit zu organisieren. In dieser Session geht es um hilfreiche Methoden und Werkzeuge aus der agilen Welt, mit denen Führungskräfte und Teams ihre Zusammenarbeit erfolgreich gestalten können.



MODUL 5

ORGANISATIONSMODELLE DER ZUKUNFT

M5S1 – GRUNDFORMEN DER KOPPLUNG VON MENSCHEN UND PROZESSEN

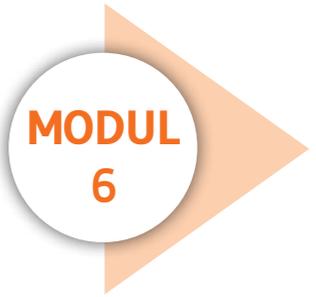
Mit der Brille der Systemtheorie betrachtet, bestehen Unternehmen aus den Interaktionen der beteiligten Personen. Sind dabei die Menschen ersetzbar? Das hängt von der Organisationsform des Unternehmens ab. Davon, ob sich das Unternehmen über klare Prozesse oder die Zusammenarbeit der Menschen definiert. In dieser Session nutzen wir eine Vierfeldermatrix aus der Systemtheorie, um zu verstehen, wann sich welche Organisationsform eignet. Und welchen Platz der Mensch in der Organisation hat.

M5S2 – NEUE ORGANISATIONSDESIGNS

Es gibt eine Vielfalt an verschiedenen Organisationsdesigns: Spotify, Netzwerkorganisationen, Kreismodelle, Pfirsich Modell, Holacracy, soziokratische Ansätze ... In dieser Session verschaffen wir uns einen Überblick über die Grundprinzipien dieser Modelle und verstehen, welche Probleme die verschiedenen organisationalen Ansätze zu lösen versuchen. Dabei steht insbesondere das gemeinschaftliche Handeln im Sinne des Kunden im Fokus.

M5S3 – ORGANISATIONSENTWICKLUNG FÜR ALLE

Kooperation und Zusammenarbeit lassen sich nicht verordnen. Ebenso wenig können Sie eine kooperative Organisation Top-down einführen. Sie können jedoch Räume öffnen, die eine breite Partizipation der Mitarbeitenden ermöglichen. In dieser Session beschäftigen wir uns mit einem Framework, um eine vom Management gesteuerte und von den Mitarbeitenden gestaltete Unternehmensentwicklung zu ermöglichen. So übernehmen die Mitarbeitenden Verantwortung für die Veränderungen und tragen zu ihrer Ausgestaltung bei.



MODUL 6

FÜHRUNG UND ORGANISATIONSKULTUR

M6S1 – KULTUR, DAS SCHEUE WESEN

Die Kultur prägt die Organisation. Und doch gleitet sie uns durch die Finger, wenn wir sie beschreiben wollen. Kultur bildet immer die bestehenden Verhältnisse ab, die sichtbaren Verhaltensweisen, die geteilten und unbewussten Werte und Annahmen. Kulturveränderung gelingt als ein „Spiel über Bande“. Nicht als direkte Veränderung der Kultur selbst, sondern durch eine Veränderung der Verhältnisse und des Systems. Wie dies gelingen kann besprechen wir in dieser Session.

M6S2 – 5 KULTURDIMENSIONEN KOOPERATIVER ORGANISATIONEN

Zusammenarbeit bedeutet, die Einzelinteressen auf ein gemeinschaftliches Ziel auszurichten und dafür Verantwortung zu übernehmen. In dieser Session schauen wir uns fünf Kulturdimensionen an, um das zu ermöglichen. Wir besprechen, wie diese Dimensionen in der Organisation gestärkt werden können.

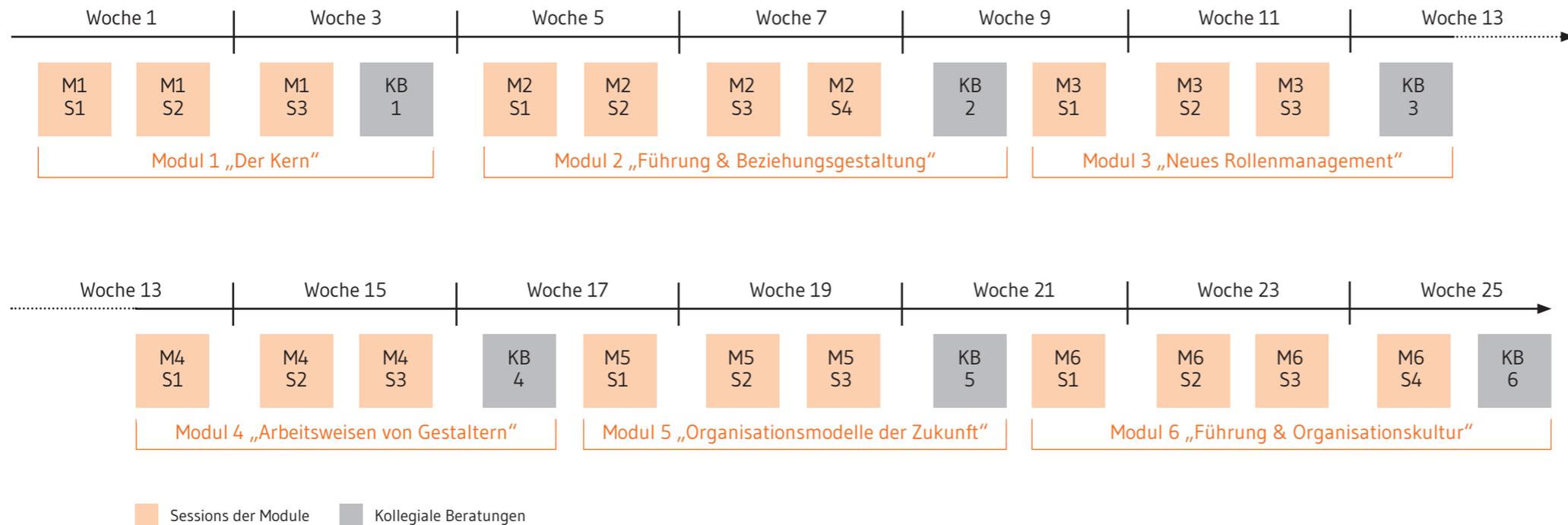
M6S3 – UMFELD DER PSYCHOLOGISCHE SICHERHEIT

Echte Zusammenarbeit ist nur möglich in einem Umfeld der psychologischen Sicherheit. Sie ist damit ein wesentlicher Bestandteil des kooperativen Kerns. In dieser Session schauen wir uns das Konzept der Harvard Professorin Amy C. Edmondson genauer an und betrachten, was Führungshandelnde tun können, um ein Umfeld der psychologischen Sicherheit zu fördern.

M6S4 – FEHLER- VS. LERNKULTUR

In vielen Unternehmen wird eine konstruktive Fehlerkultur beschworen. Eigentlich geht es jedoch darum, ein Umfeld zu schaffen, in dem voneinander Lernen möglich ist. In dieser Session besprechen wir, wie Organisationen Scheitern entstigmatisieren und eine wirkliche Lernkultur fördern.

PROGRAMM-KALENDER IM SESSION-FORMAT FÜR 6 MONATE



RAHMEN UND TERMINE

ZIELGRUPPE

Führungskräfte aller Ebenen und an Personen, die sich mit neuen Führungsansätzen auseinander setzen möchten.

KOSTEN

Frühbucher: 3.960,00 € zzgl. gesetzl. MwSt.
(bis 2 Monate vor Start)

Normalpreis: 4.400,00 € zzgl. gesetzl. MwSt.

TERMINE

Achten Sie auf die Termine auf unserer Website.

Für ein Inhouse-Angebot kontaktieren Sie uns bitte.





IHR ANSPRECHPARTNER

Christoph Bauer

Mobil: +49 172 949 55 02

christoph.bauer@krauspartner.de



Dr. Georg Kraus Unternehmensberatung e.K.

Werner-von-Siemens-Straße 2-6 | 76646 Bruchsal, Germany | www.krauspartner.de

