



Der zertifizierte Chef

Führungskräfte – Weiterbildung in Modulform in besonderer Form: Das Führungscamp

Mit dem Führungscamp schaffen wir einen Ort der Begegnung, des Austausches und der Inspiration mit dem Ziel der persönlichen Weiterentwicklung für Führungskräfte mit dem Anspruch respektvoll mit den Menschen und dessen Potentialen umgehen.

In einem Rahmen des wertschätzenden Umganges bringen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ihre individuellen Themen ein und schaffen durch die vorhandenen Kompetenzen, die vorhandenen Erfahrungen und den zielgerichteten und situativen Input von uns einen persönlichen Mehrwert für jeden.

Modul 1

Thema 1: Supportive Leadership – Potentiale wirkungsvoll zur Entfaltung bringen

Aus den neurobiologischen Erkenntnisse und einem systemischen Führungsverständnis entsteht das Konzept für die konkrete Umsetzung „Supportive Leadership auf der Grundlage systemischer Prämissen“:

Die drei Säulen von Supportive Leadership:

1. Einladen

Führungskräfte die sich als supportive Leader verstehen, laden ihre Mitarbeitenden ein, sich auf ihre Weise auf eine (neue) Aufgabe einzulassen. Diese Führungskräfte schaffen es, ihre Mitarbeitenden auf der Gefühlsebene zu motivieren. Hier werden insbesondere die Werte der Mitarbeitenden zunächst angesprochen. Mitarbeitende können zum Ausdruck bringen was Ihnen wichtig ist. Das hört sich zunächst sehr einfach an, im alltäglichen jedoch eine große Herausforderung. Dieser Ansatz steht ganz im Gegensatz zu äußeren Motivationsanreizen wie Belohnung und Bestrafung.

Als Supportive Leader kann ich dann wirksam handeln, wenn ich ausgerechnet diejenigen auf die meist schwierige Reise „einlade“, die einem am meisten Probleme bereiten, die sogenannten Faulenzer, die Drückeberger und die Lustlosen, die schon „innerlich gekündigt“ haben. Bereits hier wird deutlich, dass dies auch eine Bewertung ist. Fällt diese „Bewertung“ anders aus, und tritt an diese Stelle eher eine „Beschreibung“ des Verhaltens, dann könnte sich dadurch bereits einiges verändern.



Hier wird auch deutlich, dass für die konkrete Umsetzung in den Führungsalltag, eine Verbindung zwischen den Säulen des Supportive Leadership und den systemischen Prämissen (u.a. Bewertungen versus Beschreibungen; Veränderung meiner Haltung gegenüber bisherigem...) herzustellen sein wird. Hier wird auch deutlich, dass Führungskräfte trotz gutem Willen an dieser Hemmschwelle scheitern und die Umsetzung eine große Herausforderung für Führungskräfte ist, und nicht nur für Mitarbeiter sondern auch von einer Führungskraft ein Umdenken und Durchhalten erfordert.

2. Ermutigen

Supportive Leader ermutigen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sich auf ihre Art und Weise mit einem Problem auseinanderzusetzen und nach Lösungen zu suchen. Sie vertrauen und stärken die Stärken zum Gehen von neuen ziieldienlichen Wegen. Führungskräfte sollten hier selber Mut aufbringen, an sich selber glauben und ein konstruktives, wertschätzendes Feedback geben.

3. Inspirieren

Durch Wertschätzung und ein konstruktives Feedback entsteht eine wirkungsvolle Beziehungskultur bei der supportive Leader es schaffen, Mitarbeitende zu begeistern und Impulse für kreative Lösungswege zu setzen. Führungskräfte sollte selber von dem was sie tun, überzeugt sein.

Thema 2: Systemisches Coaching für Führungskräfte I

Aus systemischer Sicht ist Führung kein linearer Prozess, bei dem die Führungskraft einen Mitarbeiter führt und dieser dabei geführt wird. Wirkungsvolle Führungsprozesse gelingen nur in Form von zirkulären Wechselwirkungsprozessen zwischen autonomen Menschen, die sich situativ mit ihrem Kompetenzen einbringen. Dabei sind neben rein kognitiven Vorgängen und individuellen Landkarten auch emotionale Prozesse von großer Bedeutung.

Mit den Kenntnissen des systemischen Coachings und der unmittelbaren Anwendung, können Sie die Potenziale der Mitarbeiter wirkungsvoll zur Entfaltung bringen.

- Neurobiologische Aspekte und vorhandene Potentiale
- Perspektiven einer hypnosystemischen Grundhaltung
- Sprachmuster reflektieren, intervenieren und wirkungsvoll nutzen
- Systemische Prämissen kennen lernen und anwenden können
- Kernkompetenzen der Führung im Kontext genannter Überlegungen
- Wechselwirkungsprozesse im Führungsalltag ziieldienlich gestalten
- Potentiale wahrnehmen, ansprechen und nutzbar umsetzen
- Change-Management aus systemsicher Sicht