



Learn to lead

Dimensionen der Führung

Workshops & individuelles Training für Beziehungs- orientierte Kommunikation und Leadership

15 Module mit einem gesamten Stunden Kontingent von 176 Stunden, die jeweils entsprechend den Themen- Modulen und den Bedürfnissen und Anforderungen der Teilnehmer individuell und flexibel angepasst und gemeinsam geplant werden können.

Unserer "Change-Prozess-Navigator" Ansatz ist systemisch orientiert, dabei unterscheidet und fokussiert unser Leadership Training drei Kompetenz-Dimensionen:

Einführungs-Modul angesetzt mit 8 Stunden

1. Führungspersönlichkeit - 2 Module, angesetzt mit insgesamt 24 Std.

Sich selbst und andere führen, eigene Werte, Feedback und persönliche Wirkung, persönliches Standing und Belastbarkeit

2. Führungsmethodik - 8 Module angesetzt mit insgesamt 96 Std.

Führungskommunikation, Social Skills, Konfliktmanagement, Zielvereinbarung, Präsentation, diverse Tools et c.

3. Führung als Gestaltungsauftrag - 4 Module angesetzt mit insgesamt 48 Std.

Proaktive Führungsrolle im Kontext, Gestaltung und Entwicklung der Zukunft, Positionierung, Wirkung und Einflussnahme, konzeptionelle Kompetenz.

Start mit unserem Einführungs-Workshop Problemraum-Führung:

- Übersicht über die drei Kompetenzdimensionen und die diversen Module
- Einführung und Übersicht „Problem-Lösungs-Raum“ Führung
- Systemisches Denken ein neues Paradigma
- Die Landkarte des Führens
- Systemische Wirkungs-Faktoren
- Was ist die Aufgabe einer Organisation
- Systemische Orientierung in Management, Leadership und Organisationsentwicklung

1. Führungspersönlichkeit:

Sich selbst und andere führen, eigene Werte, Feedback und persönliche Wirkung, persönliches Standing und Belastbarkeit

I. Modul

- Wertewandel
- Persönlichkeit und Führung, Persönlichkeits-Stile und - Entwicklung
- Habitus und Ausstrahlung
- Selbstmanagement und Integration des inneren Teams
- Was ist Führung
- Welche Führungs-Stile gibt es
- Welche Führungs-Orientierungen gibt es
- Neuro-Leadership, die Erkenntnisse der Hirnforschung und deren Bedeutung für Führung
- Führungsrollen und Funktionen, Führung als Coaching
- Führungskompetenzen und Führungs-Ethos
- Führung erster und zweiter Ordnung

II. Modul

- Selbst- und Stress-Management, Affektregulation
- Das Konzept der Persönlichkeitsanteile, die Integration des inneren Teams
- Motive und Motiv-Umsetzungsstile
- Lösungs-Orientierung / Problem-Orientierung
- Was ist ein Problem
- Formen der Macht und Umgang mit Macht
- Umgang mit Widerständen
- Wie ticken Mitarbeiter eigentlich
- Was ist die Kernaufgabe von Führung
- Was ist funktional-dynamische Führung

2. Führungsmethodik:

Führungskommunikation, Interaktions- Skills und Konfliktmanagement,

I. Modul

Einführung Kommunikation

- Grundlagen des menschlichen Denkens und Handelns
- Zusammenspiel von Erleben- Denken und Handeln
- Die Wahrnehmungsfiler
- Bedeutung von und Umgang mit Emotionen
- Das Unbewusste
- Körpersprache lesen und Physiologien kalibrieren
- Analoges Markieren

- Sprachmuster erkennen
- Augenzugangshinweise nutzen
- Wahrnehmungs-Typen erkennen

Kontakt herstellen und den Gesprächspartner abholen.

- Das Rapport Modell
- Pacing und Leading
- Die Repräsentations-Kanäle

II. Modul

Verstehen und verstanden werden

- Formen des aktiven Zuhörens
- Ich Botschaften

Wer nachfragt versteht besser und aktiviert Ressourcen

- Die Funktion von Fragen und Frage-Typen
- Der Fragetrichter
- Das Meta-Modell der Sprache in der Praxis
- Framing und Wording Techniken

III. Modul

1. Ebenen und Dimensionen der Kommunikation

- Mitteilung und Botschaft
- Sachebene / Beziehungsebene
- Das vier Ohren Modell
- das Kommunikations-Quadrat.
- Johari-Fenster

Gespräche strukturieren und flexibel interagieren

- Gesprächsvorbereitung mit dem K-Quadrat
- Die Bedeutung von Emotionen und Umgang mit Emotionen

IV. Modul

Deutung von Aussagen, Erkennen und Auflösen von Blockaden

- Reframing
- Perspektiven-Wechsel
- Analoges Markieren
- Raumanker und Raum-Reframing

Zeitorientierung und Ziel Ausrichtung im Business

- Zielvereinbarung mit den Wohlgeformtheits-Kriterien
- Das Timeline Konzept
- Nutzung von Timelines im Business
- Das SOAR-Modell

V. Modul

Strukturiert kommunizieren und Verbindlichkeit herstellen

- Strukturiertes Mitarbeiter-Gespräch mit Zielvereinbarung
- Einwand-Behandlung
- Das Werte-Quadrat
- Verhandeln nach dem Havard Konzept

VI. Modul

Menschen-Kenntnis und Typen gerechte Kommunikation

- Mitarbeiter-Typen und Profiling
- Das Konzept der Persönlichkeits-Anteile
- Persönlichkeits-Typologien
- Persönlichkeits- und Kommunikations-Stile
- Psychologische Typen und MBTI
- Limbische Typen und Instruktionen
- Anforderung- und Leistungs-Profile
- PSI Konzept
- Lominger Kompetenzen und Leadership- Architect

VII. Modul

Systemisch orientierte Kommunikation

- Einführung in die Transaktions-Analyse und die Interaktionen
- Die Nutzung der TA
- Erkennen und Vermeiden von Spielen

VIII. Modul

Menschen abholen, bewegen und führen

- Teambuilding-Phasen
- Funktionale und disfunktionale Team-Rollen
- Umgang mit Gruppen-Dynamik

Konflikte erkennen und managen

- Störungen managen
- Konflikttypen
- Umgang mit Konflikten
- Nutzung von Konflikte

Systemische Aufstellungsarbeit

- Tetralemma Aufstellungsarbeit
- Glaubens Polaritäten Aufstellung
- Formen der systemischen Teamaufstellung

3. Führung als Gestaltungsauftrag:

Proaktive Führungsrolle im Kontext, Gestaltung und Entwicklung der Zukunft, Positionierung, Wirkung und Einflussnahme, konzeptionelle Kompetenz.

I. Modul

Der Problemraum von Führung in Organisationen und Systemen

- Führungs-System versus Mitarbeiter-System
- Drei Welten-Modell
- Was ist eine systemische Orientierung in der Führung
- Wie sind Systeme strukturiert?
- Welche System-Dynamiken gibt es?
- Das Unbewusste von sozialen Systemen und Organisationen
- Hidden Roles
- Umgang mit informellen Leadern und Meinungsbildnern
- Konkurrenz und Kooperation
- Motivation und Demotivation
- Führung erster und Zweiter Ordnung
- Meetings leiten
- Delegation
- Themen eskalieren

II. Modul

Change-Navigation

- Management versus Führung
- Das SOAR-Modell
- Umgang mit Komplexität und Instabilität
- Selbstorganisation
- Change-Management, Organisations- Veränderung als Prozess
- SWOT Analyse
- Leitbild. Und Strategie-Entwicklungs-Prozesse
- Corporate-Culture
- Interkulturelle Kompetenzen
- Führung als Coaching und Moderation
- Warum Change-Management-Prozesse scheitern können
- Wie lässt sich das Modell „Unternehmens-Pyramide gezielt einsetzen in den Bereichen Führung, Personal- und Organisations- Entwicklung, Restrukturierung und Prozess Optimierung?

III. Modul

Hirngerecht Potenziale nutzen, führen und kommunizieren

- Innovations- und Kreativ- Strategien
- Das Milton Modell
- Hypnotische Sprachmuster
- Unbewusste Entscheidungs-Prozesse initiieren
- Suggestionen im Business
- Multi-Level Kommunikation und Beratung

IV. Modul

Hirngerecht präsentieren und begeistern, überzeugen und gewinnen

- Personal-Performance, Formen der Selbstpräsentation
- Präsentationstechniken
- Funktionen eines Präsentators
- Kognitive Pakete
- Raumanker
- Natürliche Rhetorik
- Story-Telling
- Dramaturgien