

ISBB

Institut Systemische Beratung Berlin

Systemisches Führen

Leadership mit Systemkompetenz



Ziel der Weiterbildung

Systemisch Führen heißt sich selbst, die Anderen und die Wirkungszusammenhänge in Organisationen zu kennen. Ziel ist ein Führungsverständnis, das Personen- und Organisationsanteile berücksichtigt. Führung, in erster Linie handlungs- und zielorientiert wird um die Perspektive der Beobachtung erweitert. Systemischen Grundregeln bilden die Basis um die Balance zwischen Reduktion und Erhöhung von Komplexität konstruktiv zu nutzen.

Im Mittelpunkt steht die Erweiterung und Stärkung persönlicher Leadership-Skills, u.a. durch Feedback und die Arbeit an der eigenen Wirkung und Haltung. Eine systemische Führungsphilosophie sowie ein grundlegendes Verständnis von Organisationen und deren Lebenszyklen sind Grundlage der Weiterbildung.

Ausbildungsteam

Marion Schenk (ISBB) und Jan Kasiske (Kasiske:consulting)

Ort

Köln - Cologne Academy

ReferentInnen

André Kasiske, Dr. Marcus Heidbrink, Andreas Oppermann, Alexander Veit, Birgit Schwab

Dauer und Kosten

10 Workshops à 2 Tage (Freitag 10 Uhr bis Samstag 17 Uhr)

6.400 EUR zzgl. MwSt.

Start

November 2014

Auswahl/Infotag November 2014 - Möglichkeit zum gegenseitigen Abklären der Erwartungen und Infoveranstaltung.

Anmeldung und Info

ISBB

Institut Systemische Beratung Berlin
Schönhauser Allee 6-7
10119 Berlin
www.isbb.org

Ansprechpartner

Marion Schenk
Email: marion.schenk@isbb.org

Jan Kasiske
Email: jan.kasiske@isbb.org
Tel.: 030 41 71 68 01



Inhalte der Weiterbildung

- Workshop 0**
07.11.2014 **Kennenlernen und gegenseitige Entscheidung (halber Tag)**
Auswahltermin

Team: Kasiske/Schenk
- Workshop 1**
27./28.11.2014 **Die eigene Organisation - quer gedacht**
Ziel: Organisationen als Systeme mit eigenen Regeln begreifen, Muster der eigenen Organisation analysieren und nutzen lernen
Inhalte: Musterbildung nach W. Looss, Bilder der eigenen Organisation, Beobachtung und Blinde Flecken

Team: Kasiske/Schenk
- Workshop 2**
16./17.1.2015 **Der ganz persönlicher Blick / Erfahrung nutzen und irritieren**
Ziel: Beobachtung und Unterscheidung als Grundlage von Führungshandeln und Entscheiden
Inhalte: Führen heißt in der Regel handeln und entscheiden. Aber auch Beobachten ist Führungshandeln, verläuft jedoch oft implizit. Ziel ist es Beobachtungen mitzuteilen und einem Analyseschritt zu unterziehen, bevor - wie oft zu schnell im Alltag - mit den entsprechenden Bewertungen in Aktion getreten wird.

Team: Kasiske/Schenk
- Workshop 3**
27/28.2.2015 **Gruppen-Teamdynamik**
Ziel: Gruppendynamik und Rollen in Teams erkennen und nutzen, die eigenen Präferenzen im Umgang mit Gruppendynamik erkennen und konstruktiv nutzbar machen.
Inhalte: Die Dynamik der eigenen Gruppe verstehen, Rollenmodelle, Phasen der Team-/Gruppenentwicklung, Systemischer Blick auf Gruppengeschehen, Dominanzverhalten und Steuerung

Team: Kasiske/Veit
- Workshop 4**
27./28.3.2015 **Mitarbeitergespräch/Coaching**
Ziel: Mitarbeitergespräche und Coaching als Methode effektiver Mitarbeiterführung
Inhalte: Grundlagen der Coachingbeziehung, Rollen, Live-Coachingsequenzen mit realen Coachees und Video-Feedback.

Team: Kasiske/Kasiske
- Workshop 5**
24./25.4.2015 **Leadership: persönliche Führungsleitlinien**
Ziel: Erkennen und optimieren des eigenen Führungsstils, Wirkung des eigenen Verhaltens
Inhalte: transformationale und transaktionale Führung, Haltung und Werte als Elemente des individuellen Führungshandelns, Wirkung unterschiedlicher Führungsstile

Team: A. Kasiske/Schenk/Dr. Heidbrink



Inhalte der Weiterbildung

Workshop 6
29./30.5.2015

Managing the unexpected. Handeln - Falschhandeln - Nichthandeln

Ziel: Angemessenes Führen in unsicheren und komplexen Situationen

Inhalte: Führen in Changeprozessen, Entscheiden und Handeln in unsicheren Situationen, Reduktion von Komplexität und Optionserweiterung. Konstruktiver Umgang mit Druck und Unsicherheit. Rückmeldung zum individuellen Führungshandeln und Wirkung.

Team: Schwab/Schenk

Workshop 7
10./11.7.2015

Auftritt und Wirkung

Ziel: Form und Inhalt des eigenen Auftritts, die eigene Wirkung beobachten und inszenieren. **Inhalt:** Inszenierung als Mittel der Präsentation, Selbst und Fremdbild, Status, Dominanz, non verbaler Ausdruck/Körpersprache, Videotraining und Feedback.

Team: Kasiske/Veit

Workshop 8
5./6.9.2015

Organisationskultur und Führung

Ziel: Erkennen des Einflusses von Kultur und Diversität auf die Führung von Mitarbeitern und Steuerung von Organisationen

Inhalte: Organisationskultur (Ed Schein), Stabilität vs. Veränderung. Der Einfluss von Kultur auf Führung und Veränderung, Umgang mit Diversität und Fremdheit.

Team: Oppermann/Schenk

Workshop 9
23./24.10.2015

Systemtheorie als Basis komplexen Führungshandelns

Ziel: Praktische Theorie: Systemtheorie als Fundament von Führung

Inhalte: Grundlagen der Systemtheorie in ihrer praktischen Anwendbarkeit für das Verständnis und die Steuerung von Organisationen, Selbstreferenzialität, der konstruktive Umgang mit Paradoxien

Team: Kasiske/Schenk

Workshop 10
27./28.11.2015

Colloquium

Ziel: Entwicklung einer persönlichen Landkarte der Führung **Inhalte:** Reflexion und Zukunftsvision, Lerntagebuch

Team: Kasiske/Schenk/Veit/Oppermann

Zusätzlich

2 Kaminabende



Was ist Systemsche Führung?

Systemisch Führen bedeutet sich als Führungskraft als Teil eines komplexen Systems zu verstehen und dieses zu steuern.

„Systemisch“ heißt in diesem Fall, eine Organisation mit all ihren ausgesprochenen und unausgesprochenen Regeln als Organisation zu begreifen und vom Individuum zu abstrahieren ohne es zu vergessen. Die vermittelten Inhalte und Methoden unterstützen Sie dabei, komplexe Systeme zu verstehen und die Komplexität im Kontext von Führung und Veränderung sinnvoll zu nutzen. Gleichzeitig bedeutet es aber auch, sich selbst und die eigene Wirkung zu kennen und ein Verständnis für die Motivlagen anderer zu entwickeln.

Was ist das Ziel der Weiterbildung?

Ziel der Weiterbildung ist ein umfassendes systemisches Verständnis des eigenen Führungshandelns und die Entwicklung systemischer Leadership-Skills. Führung wird mit Methoden und Modellen der systemischen Theorie und Praxis angereichert.

An wen richtet sich die Weiterbildung?

Die Weiterbildung richtet sich an Führungskräfte, Manager und Geschäftsführer, die sowohl Ihre Management-, als auch Leadershipkompetenzen weiterentwickeln und reflektieren wollen.

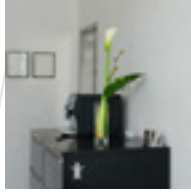
Struktur und Umfang der Weiterbildung

Die Weiterbildung erstreckt sich über einen Zeitraum von einem Jahr. Die Weiterbildung umfasst 10 Workshops à 2 Tage. Die einzelnen Bausteine stehen in einer logischen Reihenfolge und vermitteln methodisches Wissen, Basistheorie und reflektierte Eigenerfahrung.

Die Bausteine haben unterschiedliche Themen und Ausrichtungen - eine verbindende Klammer stellt in jedem Falle ein systemisches Verständnis von Führungshandeln dar. Die Workshops werden immer von zwei Beratern/innen geleitet (Teamteaching). Neben der Aneignung neuer Inhalte und Methoden ist die persönliche Entwicklung der Teilnehmer zentrales Thema der Weiterbildung. Die Gruppe dient als Spiegel und „Lernfeld“ für gruppensystemische Prozesse sowie für die Rolle der einzelnen Teilnehmer. Permanentes Feedback und Unterstützung sind Voraussetzung für erfolgreiches Lernen und für den konstruktiven Umgang mit den Themen Wirkung, Macht und Einfluss.

An zwei Workshops treffen die Teilnehmer der Weiterbildung „Systemisches Führen“ mit den Teilnehmern der Weiterbildung „Systemische Beratung“ zusammen. So können die Unterschiede und Gemeinsamkeiten in Haltung von „Führen“ und „Beraten“ in Ihrer Wirkung beobachtet werden. Die Gruppen nutzen sich gegenseitig als Reflexionsfläche und Soundingboard.

Weiterhin laden wir Sie zu 2 Kaminabenden ein. Hier kommen Sie mit Gästen aus Wirtschaft und Politik sowie ehemaligen Teilnehmer/innen von ISBB-Weiterbildungen ins systemtheoretische Gespräch.



In der Weiterbildung lernen Sie

- › Teams und Einzelpersonen auf der Grundlage systemischer Ansätze zu führen
- › die eigene Wirkung zu kennen und zu steuern
- › Personen und Organisationsaspekte von Führung zu nutzen
- › ein eigenes Konzept von Führung und Leadership zu entwickeln und umzusetzen

Im Laufe der Weiterbildung

- › werden handwerkliche Methoden vermittelt
- › wird das Rollenverständnis als Führungskraft thematisiert und weiterentwickelt
- › erfolgt ein direktes Feedback zum eigenen Führungshandeln

Die Weiterbildung zum/zur Systemischen Manager/in endet mit einem Zertifikat.

Aufgaben der Teilnehmer/innen

- › Regelmäßige Teilnahme
- › Führen eines Lerntagebuchs