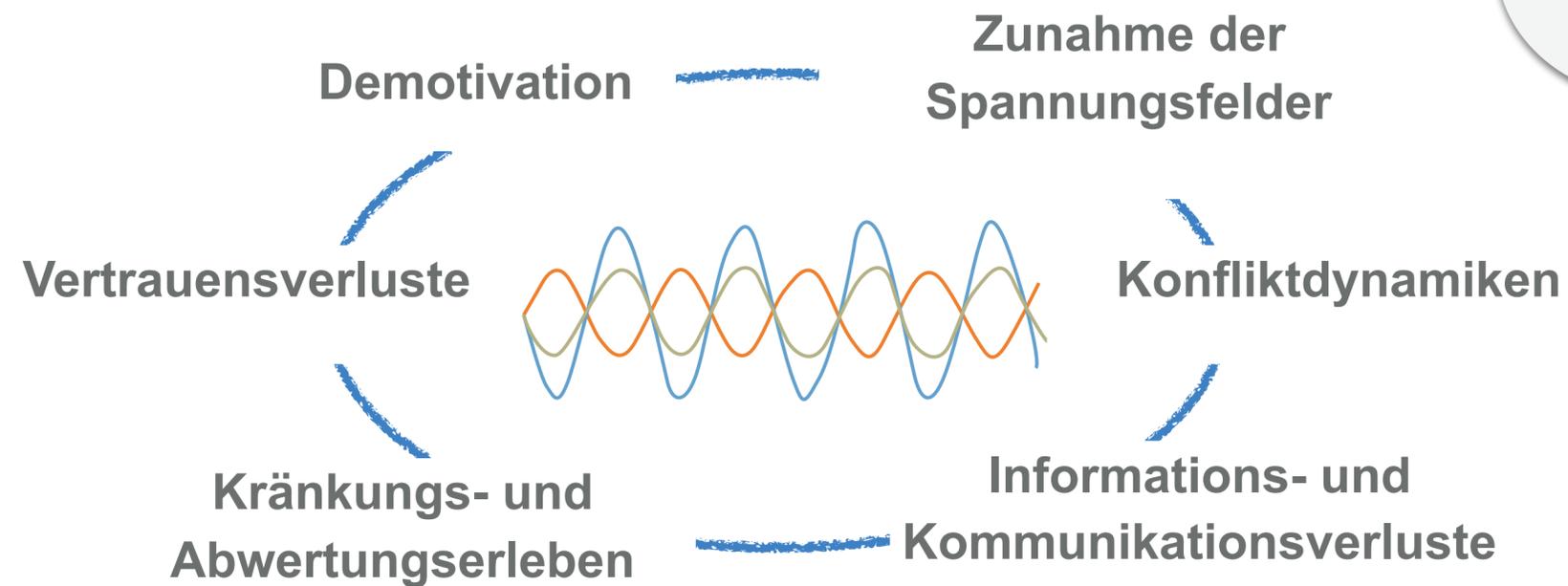


Entwicklungen im Spannungsfeld zwischen Unternehmenskultur und Wirtschaftlichkeit gestalten

Start:
September
2017



Neue fi-Führungswerkstätten 2017

Lernen Sie die Muster und Codes unter der Oberfläche lesen und daraus erfolgreiches Führungshandeln ableiten.

Führung im Spannungsfeld zwischen Unternehmenskultur und Wirtschaftlichkeit.

Begeben Sie sich auf einen ganz besonderen Entwicklungsweg.



für Konflikt- und
Unternehmensentwicklung
GmbH

Führung heute braucht Sicherheit und Orientierung im Umgang mit den Spannungsfeldern und Widersprüchen, Emotionen, Codes und Musterbildungen.

Führungsprozesse gestalten sich heute sehr häufig komplizierter als sie auf den ersten Blick scheinen. Die Rahmenbedingungen sind in den vergangenen Jahren deutlich **dynamischer geworden** und wirken von außen auf das Unternehmen - ohne direkte Einflussmöglichkeiten von innen. Finanzielle Spielräume sind enger und erzeugen einen hohen wirtschaftlichen Erfolgsdruck. Der Konkurrenzdruck hat zugenommen, Anforderungen an Qualität und Standards setzen feste Normen. Der **Lebensraum Arbeit** ist vielerorts technischer geworden und die **Arbeitsprozesse verdichten** sich.

Gesellschaftliche Müdigkeit und **Verschleißerleben** dringen ebenso in den Arbeitsalltag wie Werte und andere Konflikte.

Eine effiziente Arbeitsorganisation, unterstützende Managementprozesse und der gute Wille allein reichen nicht aus, um das zu schaffen, was klassisch mit Motivation beschrieben wird: die **Lust und Begeisterung** der Kolleginnen und Kollegen in diesem Unternehmen, gemeinsam am Erfolg mitzuwirken - sich dafür einzusetzen - sich zu engagieren. Mehr denn je muss es Führungskräften gelingen trotz schwieriger Rahmenbedingungen eine Kultur der Identifikation, Zufriedenheit und des Vertrauens zu schaffen, die Mitarbeiter_innen an das Unternehmen bindet. Die Führungskraft besteht darin, alle vorhandenen Potenziale so zu entwickeln, dass das Unternehmen diese Kraft und Energie in wirtschaftlichen Erfolg umsetzen kann. Das ist eine große Aufgabe und nicht jede Führungskraft ist darauf wirklich solide vorbereitet.

Ganz gleich, welche neuen Moden zur Unternehmensführung gerade en vogue sind, Führungskräfte müssen die Widersprüche und Spannungsfelder des Unternehmens, der Teams und der beteiligten Akteure sowie ihre verdeckten Aspekte und heiklen Themen souverän einblenden, sie aktiv angehen und in Entwicklungspotenziale transformieren können. Führungskräfte, die über diese Kompetenz verfügen, sind deutlich besser in der Lage, ihr professionelles Werkzeug, ihren Erfahrungsschatz sowie ihre Intuition in erfolgreiches Handeln zu übersetzen. Sie sind in der Lage, vorhandenes schöpferisch-innovatives Potenzial freizusetzen und auch komplizierte Situationen mit mehr Leichtigkeit zu gestalten.

In unserem Fortbildungsangebot richten wir die Führungskompetenzen an der Entwicklungslogik des Unternehmens und seinen Zielen aus. Dabei liegt der Schwerpunkt auf **kulturellen Codes und Musterbildungen, Macht- und Veränderungsdynamiken, Ängsten, Dilemmata, Kränkungs- und Eskalationsprozessen sowie Vertrauensverlusten.**

Die Führungskräfte lernen, wie sie ihren Mitarbeitenden und sich selbst Klarheit, Orientierung, Sicherheit und Zufriedenheit in komplizierten, turbulenten und teilweise auch strapaziösen Führungssituationen immer wieder ermöglichen können. Diese Kompetenz ist die Grundlage für eine menschliche und konstruktive Unternehmenskultur und gleichermaßen Ausgangspunkt für eine wirtschaftlich stabile und nachhaltige Entwicklung des Unternehmens.

Auf den nächsten Seiten erfahren Sie detaillierter, was unser Konzept im Detail ausmacht und warum es sich lohnt in diese Führungswerkstatt zu investieren. Gerne stellen wir uns und das Konzept auch persönlich bei Ihnen im Unternehmen vor.

Herzlichst, Ihr Frahm Institut

Unsere Überzeugung Ein Wandel der Führungskultur ist Innovation

Das Morgen und Übermorgen gestalten, im Heute handeln und es mit dem Gestern verbinden.

Andere als kompetente Partner in der gemeinsamen Arbeit anerkennen.

Trotz hierarchischer Organisationsstrukturen dem Anderen auf Augenhöhe begegnen.

Radikal abwertungsfrei kommunizieren. Kritik wirksam ansprechen. Konflikte und Schuld bereinigen. Kränkungen heilen.
Inhalte so kommunizieren, dass der Sinn und die Bedeutung verständlich wird, dass Engagement und Motivation entstehen.

Zuversichtlich, fair und lösungsorientiert sein.

Immer wieder Ordnung, Verlässlichkeit und Verbindlichkeit herstellen.

Kontinuierlich für effiziente Strukturen und Abläufe sorgen.

Soziale Nähe, Einfühlsamkeit und emotionale Bindung ermöglichen. Kooperationen aufbauen und sicherstellen, auch wenn es schwierig ist.

Aufbruch zu mehr Möglichkeiten

Seite 2	Führung im Spannungsfeld zwischen Unternehmenskultur und Wirtschaftlichkeit
Seite 3	Unsere Überzeugung
Seite 5	Warum lohnt es sich in eine Fortbildung Ihrer Führungskräfte zu investieren?
Seite 6	Führung im Resonanzmodus Hintergrundwissen
Seite 7	Unser Werkstattangebot Inspirierend. Fundiert. Innovativ.
Seite 8	Unsere Grundprinzipien
Seite 9- 10	Die Bausteine: Praxis und Hintergrundwissen neu vernetzen.
Seite 12	Die Module Überblick
Seite 13-19	Die Module Inhalte und Themen
Seite 20	Das Frahm Institut Ein starkes Team für erfolgreiche Werkstätten
Seite 21	Ihre Investition unsere Konditionen

Hoch wirksame Schlüsselkompetenzen | Neue Wege zu gelingenden Führungsprozessen

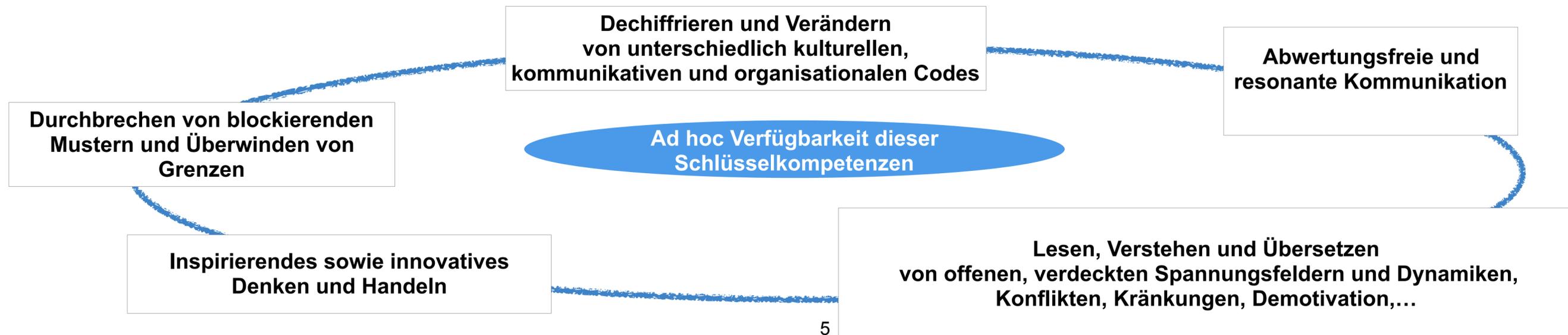
Hervorragende Führungskräfte fallen nicht vom Himmel. Es lohnt sich, ihr vorhandenes Potenzial zu entwickeln.

- *Wie viel Energie entziehen Zeitdruck oder Unklarheiten durch hohes Tempo bei hoher Komplexität Ihrem Unternehmen?*
- *Wie hoch sind die Verluste in den Kommunikations- und Informationsprozessen?*
- *Wie gut verstehen Ihre Mitarbeiter_innen, was das Unternehmen will? Worauf es ankommt? Und was der Beitrag jedes Einzelnen zum Gelingen dieser Vorhaben ist?*
- *Wie viel Zeit und Kraft gehen Ihnen durch latente oder strukturelle Konfliktfelder und damit einhergehendem Misstrauen verloren?*
- *Wie sinnvoll, lebendig, anregend erleben Sie den Alltag in Ihrer Organisation? Ist es gut verbrachte Lebenszeit?*
- *Mit wie viel Lust und Freude begeben Sie und Ihre Kolleg_innen sich jeden Morgen wieder in die Anforderungen des Tages?*
- *Glauben Sie (noch) daran, dass es **anders** möglich sein könnte?*

Wir leben gesamtgesellschaftlich in einer Zeit mit hohen Verausgabungsrisiken. Der Alltag ist unerbittlich. Die Tage sind geprägt von einer hohen „Schlagzahl“, viel Druck und kontinuierlichen Veränderungsmanagement. In diesem Modus schaltet das psychische System auf Autofokus und verhindert dadurch auch den Zugang zu vorhandenen Potenzialen. Kurzfristiges und dadurch ineffektives Problemlösen geben den Ton an. Dementsprechend steigt der Nachbesserungs- und Korrekturaufwand.

Das Besondere unserer fi Führungswerkstätten besteht darin, dass wir auf klassische Führungskonzepte verzichten. Die Werkstatt ist ein inspirierender und kreativer Raum zu vielfältigen Perspektivwechseln, in dem wir die konkreten Praxissituationen mit modernen wissenschaftlichen Erkenntnissen vernetzen. Darüber entwickeln die Führungskräfte eine „Ad hoc Kompetenz“, ihr vorhandenes Werkzeug und ihr Erfahrungswissen neu einzusetzen.

In den 7 Modulen unserer Werkstätten eröffnen wir den Führungskräften den Weg zu gelingenden Führungsprozessen, in dem sie hoch wirksame Schlüsselkompetenzen ausbauen und schärfen:



Hintergrundwissen: Führung im Resonanzmodus

„Wenn Sie die natürliche Schwingungszahl eines Gegenstandes kennen, können Sie ihn zum Schwingen bringen, ohne ihn zu berühren. Resonanz ist Veränderung.“

Nancy Duarte

Was wir unter Resonanz verstehen.

Resonanz ist ein einfaches physikalisches Phänomen: Sie entsteht, wenn sich ein Impuls durch die Schwingung von Wellen so überträgt, dass dadurch ein anderer Gegenstand die gleiche Schwingungsfrequenz erzeugt. Wir kennen Resonanz aus der Musik, wenn der Klang im Raum zunimmt. Und wir erleben sie z.B. auch, wenn wir im Kino durch die Bilder, die Musik, die Inhalte zu Tränen gerührt und ergriffen sind oder wir lauthals lachen müssen.

Resonanz ist eine elementar menschliche Fähigkeit. Unser Gehirn ist ein resonantes Organ und möglicherweise basiert das Zusammenspiel in unserem gesamten Organismus auf Resonanzprozessen.

Auch in Unternehmen findet Resonanz statt.

Resonanz bedeutet im Wesentlichen Energieübertragung. Insofern geht es im Hinblick auf die Gestaltung von Resonanzprozessen im Führungskontext um das Aktivieren von Energie, Kraft und Wirkung.

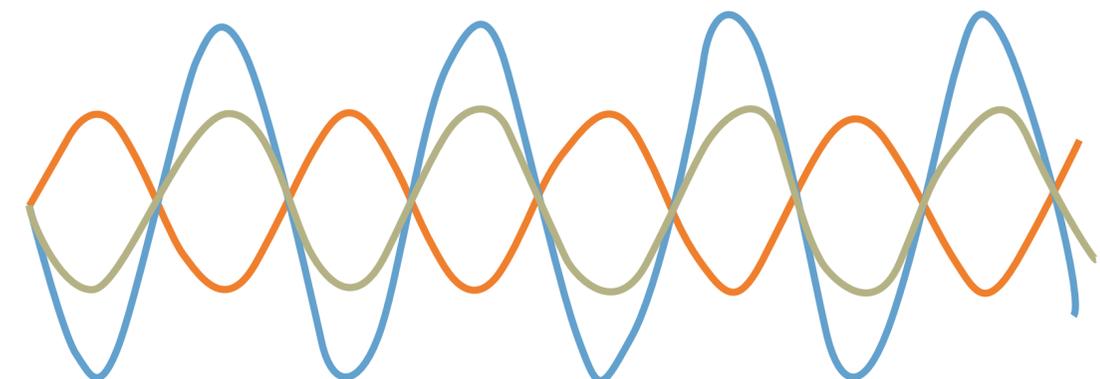
In Unternehmen können sich spezifische Resonanzmuster, wie z.B. Vertrauen / Misstrauen, Schuld, Ohnmacht oder Agilität und Leichtigkeit ausbilden. Sie sind in der Arbeitskultur, dem Klima oder der Atmosphäre zu erkennen und häufig sehr deutlich in der Art und Weise der Kommunikation spürbar. Resonanzmuster korrespondieren vielfach mit entsprechenden Systemlogiken. Sie verändern den Wirkungsgrad von Kommunikation und Veränderungsprozessen.

Resonante Kommunikation verbindet sachliche Inhalte mit emotional intuitivem Wissen und Erfahrungen.

Sie ist konsequent abwertungsfrei, persönlich und führt dazu, dass selbst hoch abstrakte Themen sehr konkret kommuniziert werden können. Widerstand und andere Dynamiken lösen sich in resonanten Kommunikationsprozessen weitestgehend auf. Resonante Kommunikation wirkt zudem entschleunigend und hilft Komplexität zu reduzieren ohne sie zu vereinfachen, indem sie sich auf das Wesentliche konzentriert.

Die „Voreinstellung“ in der heutigen Arbeitswelt ist häufig Dissonanz. Dadurch entstehen hohe Verluste in der Kommunikation, Motivation, im Engagement und in der Mitarbeiterbindung. Wir haben teilweise verlernt, resonante Kommunikation im unternehmerischen Kontext einzusetzen.

Diese ist jedoch eine entscheidende Voraussetzung für eine Arbeitskultur mit gelingender Entwicklung, Gesundheit und Zufriedenheit der Mitarbeiter sowie fließenden und produktiven Arbeitsprozessen. Daher lohnt es sich gerade als Führungskraft, diese Form der Kommunikation im Arbeitskontext wieder neu zu aktivieren und einzubringen.



Unser Werkstattangebot

Inspirierend. Fundiert. Innovativ.

Arbeitszeit als sinnvolle und bereichernde Lebenszeit zu gestalten, die den Menschen und dem Unternehmen eine tragfähige Zukunft sichert, ist eine der Kernaufgaben von Führung.

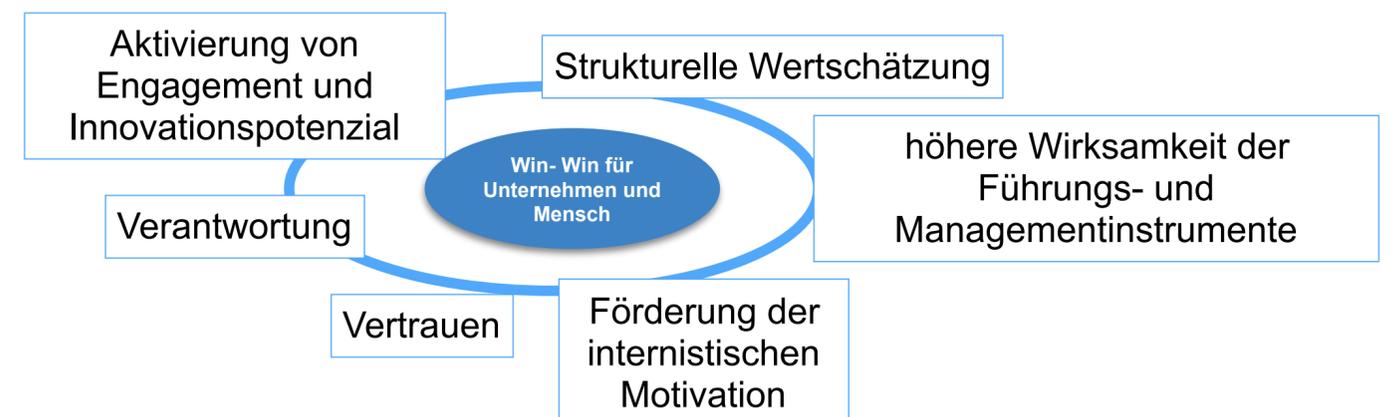
Um diesem hohen Anspruch gerecht zu werden brauchen Führungskräfte viele Kompetenzen, Wissen und konkrete Werkzeuge. Die Teilnehmenden unserer Fortbildung lernen Resonanz- und Triggernuster sowie Codes, latente und verdeckte Spannungsmuster, Systemlogiken und Systemsprachen so zu identifizieren, dass sie ihr Wissen, ihr Werkzeug, ihre Erfahrungen und ihre Intuition immer wieder ad hoc in komplexen und auch widersprüchlichen Situationen wirkungsvoll einsetzen können.

Eine Führungskraft, die die Systemlogik, die verdeckten Spannungsfelder und Codes ihres Unternehmens versteht, verstrickt sich nicht (*nicht so schnell*) in den Widersprüchen. Sie kann die Anforderungen an sich selbst als Führungskraft klarer und aus sich selbst heraus identifizieren und auch eigene Reaktions- und Verhaltensmuster darauf ausrichten und erweitern. Nur wenn situative Anforderungen und Kompetenzen sehr fein aufeinander abgestimmt sind, kann sich eine Führungskraft als wirkungsvoll und erfolgreich erleben.

Führungskräfte, die über diese Kompetenzen und die Fähigkeit zur resonanten Kommunikation verfügen, werden virtuos erlebt. Wie ein Musiker, der mit großer Leichtigkeit schwierige Musikstücke spielen kann - frei und nicht vom Notenblatt. Sie selbst erleben den Alltag deutlich weniger anstrengend und verbreiten Leichtigkeit ebenso wie positive gute Atmosphären, Sicherheit, Klarheit und Orientierung in unübersichtlichen Situationen. Sie denken ganzheitlich, vorausschauend und über den „Tellerrand“. Sie werden kraftvoll erlebt und spüren ihre eigenen Kräfte als Potenzial.

7 Module geben Zeit und Raum um...

- einen positiven und angstfreien Umgang auch mit schwierigen Emotionen zu sichern: Ängste in Zuversicht und Engagement transformieren,
- Verunsicherung in Orientierung und Sicherheit zu übersetzen,
- resonante-abwertungsfreie Kommunikation zu etablieren,
- eine Kultur der Augenhöhe zu gestalten: Einen generell vertrauensvollen und wertschätzenden Umgang als tragende Kultur des Unternehmens zu gestalten,
- sich in diffusen, widersprüchlichen oder sogar paradoxen Situationen durch ihr inneres „Führungsnavi“ orientieren zu können,
- einen ökonomisch-resilienten Umgang mit sich selbst und ihren Mitarbeiter_innen zu beherrschen,
- klassischem Führungswerkzeug im Resonanzmodus neue Kraft zu geben: Personalauswahl, Mitarbeitergespräche, Gestaltung von Besprechungen und Arbeitssitzungen, Entscheidungsmanagement, Etablieren von Informations- und Kommunikationssettings und -formaten,
- sichere Entscheidungen treffen zu können und trotz Ambivalenz, Risiken und Nebenwirkungen und hoher Komplexität transparent zu kommunizieren,
- das richtige Maß von Über- und Untersteuerung austarieren zu können,
- effektive Organisationsmodelle und Verfahren zu entwickeln und sie immer wieder zu aktualisieren,
-



Unsere Grundprinzipien.

Entwicklung interessant und lebendig gestalten.



für Konfliktodynamik und
Unternehmensentwicklung
GmbH

Die konkrete Praxis der Teilnehmenden ist die Basis der Arbeit in den Modulen.

Die 7 Module bieten als Think Tanks Zeit für Begegnungen mit neuen Perspektiven, Inhalten, Themen, Werkzeugen und Menschen. Der Alltag wird gemeinsam über vielfältige methodische Ansätze reflektiert, um dann im Spiegel von Theorien und Konzepten, Korrekturen oder neue Ideen für die konkrete Unternehmenswirklichkeit zu entwerfen. So bleibt Führungswissen nicht als Theorie bestehen, sondern liefert Denkfiguren für konkrete alternative Handlungsansätze. Die Teilnehmenden lernen, das Wissen immer wieder an die Wirklichkeit anzupassen. Der Erfahrungsaustausch untereinander ist sehr wichtig, da im gegenseitigen Abgleich von Unterschieden und Gemeinsamem deutlich wird, wie das Wissen immer wieder neu anzuwenden ist.

Aus den eigenen Erfahrungen und der Praxis Wissen generieren und ausbauen.

Eine weitere Komponente der Führungswerkstatt ist das Lernen aus den eigenen Erfahrungen. Je erfahrener eine Führungskraft ist, desto mehr kann sie von sich selbst lernen. Viele Führungskräfte haben es im „Getriebensein des Alltags“ häufig nur verpasst, ihre eigene Wissensbildung so zu sortieren, dass daraus ein geeigneter Fundus für neue Anforderungen entstehen konnte.

Umsetzen und Ausprobieren

Diese Lernprozesse werden durch die sogenannten Praxistransferprojekte unterstützt. Die Teilnehmenden setzen ihre Anregungen und Ideen parallel zum Fortbildungsprozess in der Praxis um. Dafür suchen Sie sich ganz spezielle Alltagssituationen heraus, die sie mit dem Wissen und den Erfahrungen aus der Fortbildung direkt gestalten. Die Erkenntnisse und Erfahrungen daraus fließen dann als Rückkopplung wieder in den Arbeitsprozess der Führungswerkstatt ein. So gelingt es, an den wirklichen Schwierigkeiten des Alltags zu arbeiten.

Austausch und Resonanz sind die eigentlichen Treiber an der Lust, sich zu entwickeln und zu lernen

Im Rahmen von kleinen Netzwerkgruppen, die selbstorganisiert und terminiert werden, können die Module und Praxistransferprojekte dann gemeinsam vor- und nachbereitet werden. So bilden sich über die Führungswerkstatt hinaus Netzwerke, die im besten Fall langfristig weiter Bestand haben können.



Die Bausteine.

Praxis und Hintergrundwissen neu vernetzen.



für Konfliktynamik und
Unternehmensentwicklung
GmbH

Der unternehmensspezifische Entwicklungsauftrag

Die Geschäftsführung des auftragegebenden Unternehmens definiert das Ziel, dessen Erreichen durch die Führungswerkstatt so effektiv wie möglich unterstützt werden soll.

Der persönliche Entwicklungsauftrag

Jeder Teilnehmende entwickelt für sich im Rahmen der Führungswerkstatt einen persönlichen Entwicklungsschritt, der unterstützt werden soll. Dieser Schritt muss im Zusammenhang mit dem Gesamtauftrag stehen, um so einen ganz persönlichen „Kompass“ für die individuelle Akzentsetzung darzustellen. Auf dieser Grundlage werden die Fortbildungsinhalte mit der konkreten Realität des Unternehmens und der Persönlichkeit der Teilnehmenden spezifiziert und präzisiert.

Modulare Führungswerkstatt:

Ein Modul ist eine 2-tägige Einheit. Hier findet die Reflexion und Arbeit an den konkreten Führungsherausforderungen des Alltags statt: Wissensvermittlung, Erfahrungsaustausch und das Erleben der Gesamtgruppe (Netzwerkbildung), Selbsterfahrung, Vor- und Nachbereitung der Arbeit in den Praxistransferprojekten

Praxistransferprojekte

In der Führungswerkstatt werden konkrete Handlungsansätze für den unmittelbaren und konkreten Führungsalltag entwickelt. Sie werden zwischen den Modulen im Alltag realisiert, um die jeweiligen Erfahrungen dann gemeinsam zu reflektieren und auszuwerten.

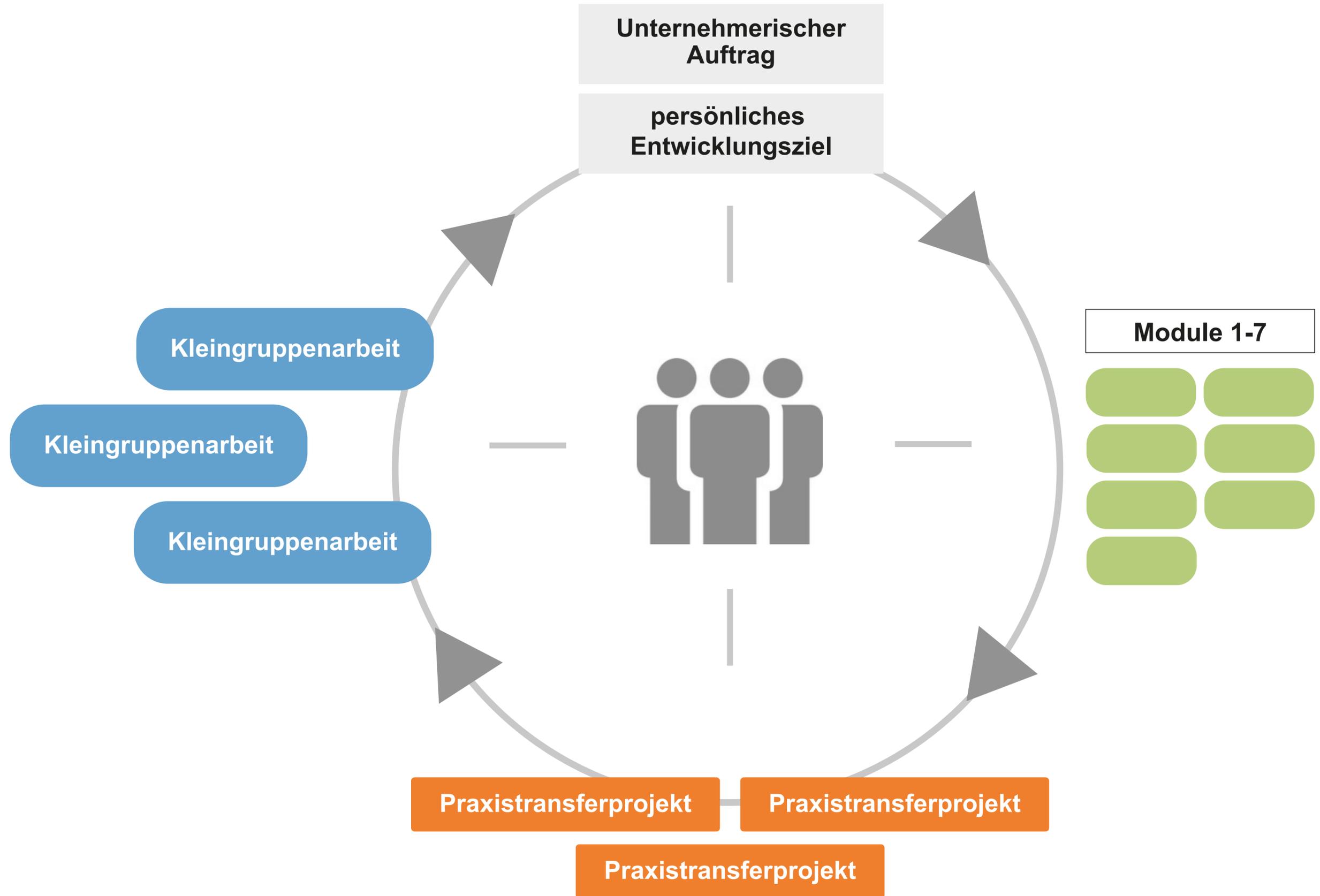
Themen für Praxistransferprojekte könnten z.B. sein:

- Konfliktbearbeitung
- Motivationsgespräche mit Mitarbeiter_innen
- Einführung von Qualitätszirkeln // Moderation // methodische Gestaltung
- Motivierende Workshopelemente
- Arbeit mit persönlichen Zielvereinbarungen
- Implementieren von spezifischen Arbeitsinstrumenten: Themen- und to-do Managementsysteme etc.
- Durchführen von systematischen Entwicklungsgesprächen

Netzwerkgruppenarbeit

selbst organisierte Arbeit in Kleingruppen zu ...

- Praxistransferprojekten
- Literatur und anderen Wissensselementen
- Inhalten, wie Vorträge oder speziell ausgewählte Arbeitsansätze in den Modulen, z.B. eine Praxissituation, die vorgestellt werden sollen



7 Module | Aufbruch zu mehr
Möglichkeiten



Unser Anspruch | Inspiration und ein tieferer Blick unter die Oberfläche: wirkungsvoll und effizient



MODUL 1

Die Logik des Unternehmens // der Organisation

MODUL 2

Führungsanforderungen und mein persönliches Profil

MODUL 3

in den Tiefen des „Eisbergs“
Emotionalität, Dynamiken und Resonanzmuster

MODUL 4

Stabilität und Sicherheit
oder
Ordnung schafft Vertrauen

MODUL 5

Die Kraft des Unternehmens liegt im Zusammenspiel von Expertise und Engagement

MODUL 6

Entwicklung erzeugen heißt Lebendigkeit ermöglichen

MODUL 7

Die eigene Entwicklung als Führungskraft im Unternehmen gestalten

Modul 1 | Die Logik des Unternehmens verstehen

Führung bedeutet immer Führung in ganz konkreten, unternehmensspezifischen Entwicklungsphasen zu realisieren. Die konkreten Anforderungen an die Führungskräfte leiten sich vielfach direkt daraus ab. Und doch sind sie häufig komplex, uneindeutig und auch widersprüchlich.

Im Führungsprozess muss es der Führungskraft gelingen, Einzel-, Team- und Unternehmensperspektiven konstruktiv aufeinander zu beziehen. Um so besser es einer Führungskraft gelingt, die an sie gestellten Anforderungen klar und präzise zu identifizieren, um so sicherer kann sie ihr persönliches und professionelles Repertoire sinnvoll zum Einsatz bringen.

In diesem Modul arbeiten wir dazu, wie Sie sich grundlegende und systematische Orientierungssysteme für Ihr eigenes Führungshandeln aufbauen und immer wieder anpassen können. Sie lernen, wie Sie sich ein „Kartenmaterial“ aus dem Wesen und der aktuellen Entwicklungsphase des Unternehmens schaffen können und wie Sie es als Navigationsinstrument für das tägliche Führungshandeln nutzen können.

Wir beginnen damit, die Entwicklungsmuster, -spannungsfelder und Dynamiken anhand der konkreten Entwicklungslogiken Ihrer Unternehmen zu identifizieren, schauen uns inspirierende Modelle von gelungenen Transformationsprozessen an und reflektieren gemeinsam Change-Ansätze im Kontext verschiedener Entwicklungen.

Themenschwerpunkte in diesem Modul

- Der Auftrag des Unternehmens an die Führungskräfte
- Spannungsfelder und kulturelle Codes
- Grundkurs: Entwicklungsmuster, -widersprüche und -dynamiken
- Einführung: abwertungsfreie, Commitment erzeugende Kommunikation
- Inspiration und Anregung: Innovative Organisations- und Führungsmodelle
- Reflexion: Change-Logik im Kontext verschiedener Konzepte



Modul 2 | Führungsanforderungen und mein persönliches Profil

Kompetenzprofile sind nichts Statisches sondern ein permanentes Entwicklungsgeschehen. Nur manchmal greifen sie nicht oder wir können gerade in dieser Situation nicht auf sie zugreifen. Gelerntes immer wieder situationsspezifisch anwendungsfähig machen - das ist eine ganz besondere Kompetenz: eine Metakompetenz.

Das Sweet-Spot-Konzept geht von einer Schnittstelle zwischen den besonderen Talenten und Interessen von Mitarbeitenden und den Entwicklungsinteressen des Unternehmens aus.

In diesem Modul entwickeln wir persönliche Sweet-Spot-Landkarten und übertragen diesen Ansatz in den Alltag. Sie entwerfen Ihr ganz persönliches Kompetenzportfolio und bestimmen den Grad der Passgenauigkeit zu den unternehmens- und situationsspezifischen Anforderungen. Der professionelle Zugang zur eigenen Intuition bzw. zum Resonanzfeld der Organisation ermöglicht Ihnen, positive Potenziale auf neue Anforderungen zu übertragen.

Themenschwerpunkte in diesem Modul

- Lernen und Weiterentwicklung als Grundprozesse der Unternehmung
- Sicher entscheiden in komplexen Situationen
- Verantwortung übernehmen und tragen, Klarheit und Orientierung in Dilemmasituationen
- Integrieren von Widersprüchen und Konflikten
- Übersetzen von verschiedenen Sprachen, Kulturen und Logiken
- Identifikation stiften, auch bei Unschärfen
- Energien mobilisieren
- Die eigenen Weltbilder: ihre Potenziale und Grenzen für schwierige Führungssituationen
- Wertesysteme und das Austarieren von Wertekonflikten
- Systemische Ethik als Orientierungssystem



Modul 3 | In den Tiefen des Eisbergs: Emotionalität, Dynamiken und Resonanzmuster



für Konflikt- und
Unternehmensentwicklung
GmbH

Ein sicherer Umgang mit Emotionen ist sicher eine der Königsdisziplinen für Führungskräfte. Dazu gehört auch, die eigenen Verstrickungen zu erkennen und wieder zu lösen. Viele Führungskräfte haben Angst vor der Angst und geraten so in Blockadesituationen, die ihnen einen deutlichen Verlust ihrer Kraft und Wirkung bescheren. Ganze Bereiche können darüber in lähmende Zustände geraten.

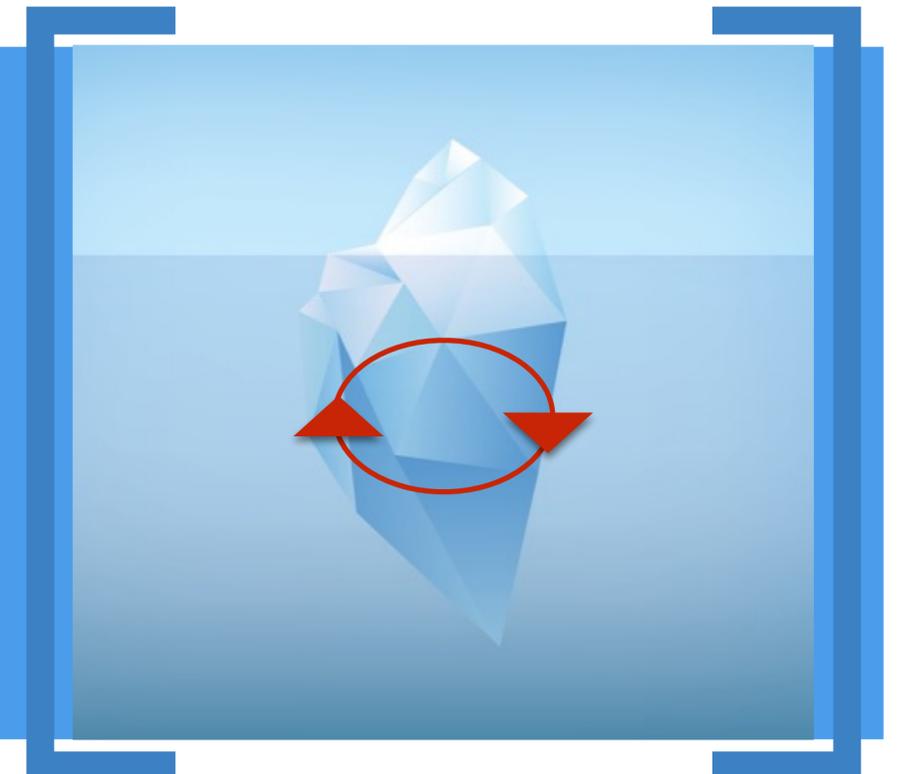
Die eigenen Reaktionsmuster zu kennen ist eine wesentliche Grundlage dafür, immer wieder einen konstruktiven Umgang mit Eskalationsprozessen, Widerstands- und anderen Dynamiken zu finden.

Unbewältigte Emotionen, latente Spannungsfelder, verdeckte und offene Eskalationen binden sehr viel und sehr dominante Energien. Insofern bedeutet die Kompetenz, diese Felder souverän und sicher zu beherrschen, immer auch einen Zugang zum eigenen Belastungs- und Ressourcenmanagement.

In diesem Modul lernen Sie emotionale Muster und Dynamiken lesen sowie einen sicheren Umgang mit ihnen. Die Systemische Grundregel, „Anerkennen, was ist.“ schafft Ihnen einen Handlungsrahmen, der tabufreies Handeln sichert.

Themenschwerpunkte in diesem Modul

- Emotionen: die Kraft des Unternehmens
- Neurobiologische Grundlagen
- Wie funktioniert Identifikation und Bindung an das Unternehmen?
- Atmosphären, Klima und Unternehmenskultur gestalten
- Sinn, Bedeutung und Nutzerperspektiven in der alltäglichen Kommunikation und Begegnung sicher stellen
- Komplexe Dynamiken als Wechselspiel aus Strukturen, Prozessen und Erleben
- Kritik und Konflikte konstruktiv klären
- Angst, Resignation, Unsicherheit und Frust versus Lust, Freude, Spass, Interesse und Neugierde
- Abwertungs- und Kränkungs-dynamiken
- Täter-Opfer-Erleben im Unternehmen und andere Resonanzmuster
- Jeder trägt seinen Rucksack: Migrierende Systemdynamiken // Familiendynamiken im Arbeitsalltag



Modul 4 | Stabilität und Sicherheit: Ordnung schafft Vertrauen

Wie viel Ordnung und Sicherheit müssen Sie gestalten, um selbst gut arbeiten zu können?

Wie viel Ordnung und Sicherheit müssen Sie für Ihre Mitarbeiter_innen für die tägliche gute Arbeit und Arbeitszufriedenheit gestalten?

Wie viel und welche Ordnung unterstützt die aktuellen und zukünftigen Entwicklungen des Unternehmens?

Welche Strukturen, Abläufe, Rituale und Formate in der Organisation schaffen Verbindlichkeit und Sicherheit?

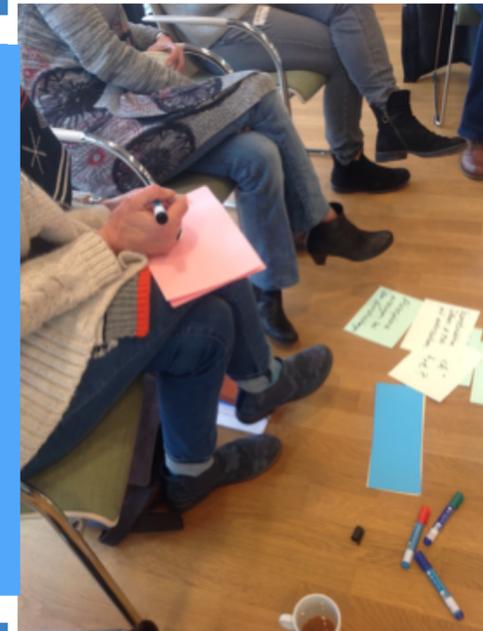
Welche Organisationslösung passt zu Ihrem Unternehmen? Was ist das richtige Maß?

Menschen brauchen Sicherheit, um vertrauen zu können. Dabei geht es in erster Linie um das Erleben von Sicherheit. Das ist auch in sehr unsicheren Situationen möglich und obliegt dem Geschick der Führungskraft, immer wieder an den relevanten Punkten Sicherheit zu erzeugen. Das kann durch das Schaffen von Strukturen und Abläufen ebenso wie durch Musterbildungen und Rituale geschehen. Diese können auch nur temporär sein.

In diesem Modul arbeiten wir daran, zu erkennen, in welchen Situationen Sie gezielt Strukturen und Abläufe schaffen sollten, um für die nötige Sicherheit und Stabilität zu sorgen und wann es - anders herum - gerade darum geht, das Aushalten von Unsicherheit zu trainieren.

Themenschwerpunkte in diesem Modul

- Die Bedeutung von Strukturen, Abläufen, Ritualen und Musterbildungen kennen und nutzbar machen
- Organisationsmodelle
- Die Kraft der Prozesse durch Ziele und Zielbilder ausrichten
- Klarheit und Commitment erzeugen
- Ein solides Entscheidungsmanagement handhaben
- Eine Kultur der „Augenhöhe“ trotz hierarchischer Strukturen als Grundlage für emotionale Stabilität
- Unterschiedliche Kulturen systematisch integrieren und kulturelle Muster erzeugen
- Möglichkeiten und Grenzen von Leitbildern und Kodexen
- Regelsysteme, Geschäftsverteilungspläne, Geschäftsordnungen



Modul 5 | Die Kraft des Unternehmens: Das Zusammenspiel von Expertise und Engagement



für Konflikt- und
Unternehmensentwicklung
GmbH

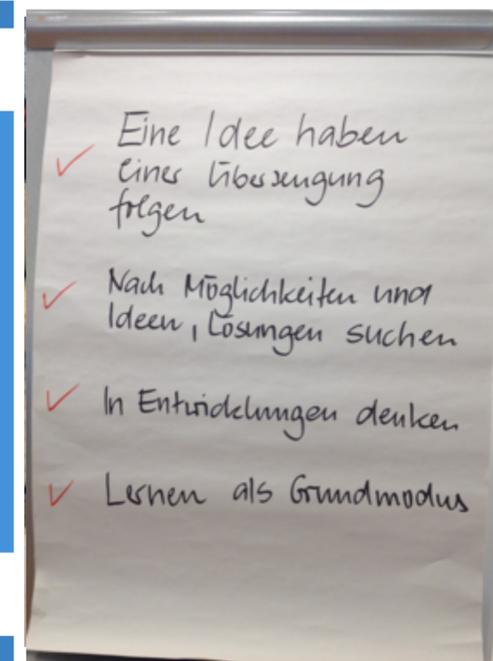
Die Bedeutung der Expertise wird vielfach unterschätzt. Je mehr Führungskräfte mit Management und Führung zu tun haben, um so mehr entfernen sie sich von der Fachlichkeit der operativen Basisprozesse. Vielfach geben sie ihre primäre fachliche Expertise zugunsten neuer Kompetenzen ganz auf. Damit einher gehen abweichende Sprachen und Bewertungen. Es entstehen Differenzen zwischen der Führungs- und der Mitarbeiterperspektive. Das führt immer häufiger zu einem „Auseinanderdriften“ der Organisation. Es kommt darauf an, Expertenwissen auf allen Ebenen in seinem Potenzial für die Entwicklung des Unternehmens zu erkennen und seine Bedeutung für das Unternehmen zu verstehen. Wie kann es gelingen, dieses in Führungs- und Managementprozesse zu übersetzen und strategisch weiter zu entwickeln - ohne selbst mit den Experten in Konkurrenz zu treten?

In diesem Modul geht es darum, das Verzahnen von Führung, Management und fachlicher Expertise in seiner Bedeutung zu verstehen und gemeinsam auszuloten, wie es im Alltag zu realisieren ist.

In welchen Elementen des Alltags kann das geschehen? Wie können vorhandene Expertisen systematisch erweitert, vernetzt und gesichert werden?

Themenschwerpunkte in diesem Modul

- Lernen und Weiterentwicklung der fachlichen Expertise als Grundprozesse der Unternehmung
- Die Grundfrage beantworten: Was ist gute Arbeit
- Die Funktion der Expertise für das Unternehmen - eine elastische Statik für die Organisation
- Die Rolle der Fachlichkeit als Quelle der Kraft für die persönliche Entwicklung
- Expertiseentwicklung und strukturelle Innovation als Gegengewicht zur „Hamsterrad-Situationen“
- Expertisen auf-, ausbauen und vernetzen
- Fachlichkeit als Verbindung zwischen Individualität und Team



Modul 6 | Entwicklung erzeugen heißt Lebendigkeit ermöglichen



für Konfliktodynamik und
Unternehmensentwicklung
GmbH

Wiederholung im Neuen, Noch-nicht-da-Gewesenen, das Lebendige zulassen können, es zu stärken, ist eine Grundvoraussetzung dafür, dass Organisationen und Unternehmungen heute nicht im Standardisierungs- und Regelungswahn erstarren. Doch wie können Führungskräfte diesen Spannungsbogen halten? Sie brauchen ein Grundverständnis dafür, was Lebendigkeit ausmacht, was sie nährt und treibt, ohne dass die notwendige Ordnung und Sicherheit verloren geht.

In diesem Modul lernen Sie, Gelassenheit durch die Prozessbrille zu betrachten und auf die Eigendynamik zu vertrauen, sinnvolle Entwicklungsimpulse zu setzen und systematische innovationsförderliche Systeme zu entwerfen.

Themenschwerpunkte in diesem Modul

- Was sind Entwicklungsprozesse?
- Prozessverläufe erkennen, bewerten, initiieren, vorantreiben, beenden, abschließen
- Grundlagen des Prozessmanagements beherrschen
- Commitment herbeiführen
- Umgang mit Widerstand // Widerstandsdynamiken entkräften
- Mentoring-Ansätze und Entwicklungsbegleitung im Unternehmen
- Innovation durch fachliches Engagement



Modul 7 | Die eigene Entwicklung als Führungskraft im Unternehmen gestalten



für Konflikt- und Unternehmensentwicklung GmbH

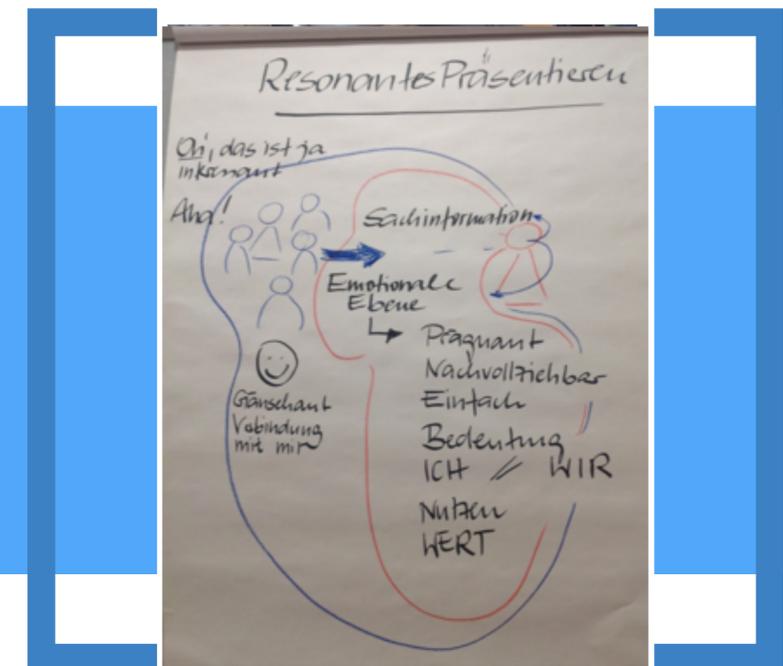
Wie hat sich Ihr Blick für Ihr eigenes Potenzial durch die Führungswerkstätten verändert? Und wie können Sie es in Ihrem Unternehmen Schritt für Schritt zum beiderseitigen Vorteil entwickeln? Es geht darum, Ihre persönliche Entwicklung im Spannungsfeld zwischen dem eigenen Potenzial, den eigenen Grenzen und dem Verändern von Grenzen zu gestalten. Dabei sollte eine WIN-WIN-Situation entstehen, die Sinn stiftend für Engagement und Lernen ist.

In diesem Abschlussmodul stellen Sie im Kontext der gesamten Führungswerkstatt Ihr persönliches Kompetenzportfolio und Ihre eigene Entwicklungslinie neu zusammen und erarbeiten eine perspektivische Entwicklungsstrategie.

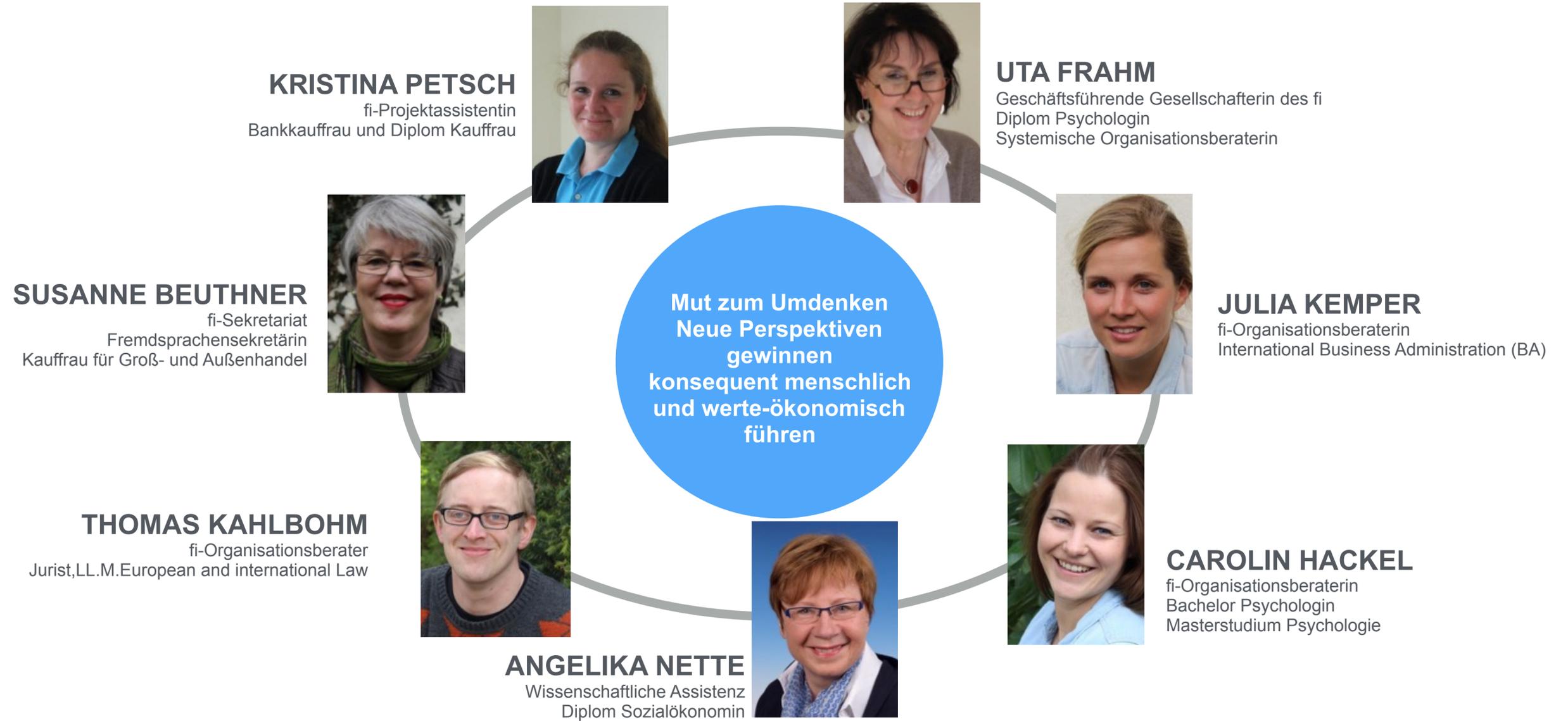
Wir sortieren noch einmal den persönlichen Führungsinstrumente-Koffer und geben einander ein letztes Feedback für den Alltag.

Themenschwerpunkte in diesem Modul

- Persönliche Kompetenzprofile sind individuell und nicht verallgemeinerbar
- „In Resonanz sein“ mit mir und meinem Umfeld
- Sichern: Feedback geben und nehmen als Kernkompetenz eines resonanten Führungsstils
- Verstetigung der abwertungsfreien Kommunikation als Schlüsselkompetenz
- Nur wer seinen eigenen Weg geht, kann nicht überholt werden
- WIN-WIN-Entwicklungssituationen zwischen Ihrem Unternehmen und sich selbst erzeugen



Das Frahm Institut | Ein starkes Team für erfolgreiche Werkstätten



Seit vielen Jahren beraten und begleiten wir die unterschiedlichsten Unternehmen und Organisationen in größeren und kleineren Veränderungs- oder Entwicklungsvorhaben an der Schnittstelle und dem Zusammenwirken von Organisationsstrukturen und Unternehmenskultur. Wir unterstützen bei der Lösung komplizierter Konfliktlagen ebenso wie beim Ordnen von Strukturen und Abläufen.

In jedem Projekt lernen wir wieder Neues über die vielschichtigen und komplexen Zusammenhänge in der konkreten Praxis des betrieblichen Alltags. Diese Erfahrungen und Erkenntnisse bereiten wir im Abgleich mit aktuellen Theorien und Konzepten fortlaufend auf. Die Frage, wie Führung gelingen kann, zieht sich wie ein roter Faden durch unsere Arbeit. Wir freuen uns auf eine intensive und bereichernde Fortbildung mit Ihnen.

Ihre Investition | Unsere Konditionen

Werkstatt für

Führungskräfte der mittleren Ebene
Personalentwickler_innen
Projektmanager_innen

Termine:

1. Modul: 05. und 06. September 2017
2. Modul: 17. und 18. Oktober 2017
3. Modul: 07. und 08. November 2017
4. Modul: 05. und 06. Dezember 2017
5. Modul: 30. und 31. Januar 2018
6. Modul: 06. und 07. März 2018
7. Modul: 03. und 04. April 2018

Kosten:

7 Module
Pro Person: 4.200,00 € zzgl. MwSt.

Geschäftsführungen und Führungskräfte 1. Führungsebene

Termine:

1. Modul: 19. und 20. September 2017
2. Modul: 26. und 27. Oktober 2017*
3. Modul: 21. und 22. November 2017
4. Modul: 12. und 13. Dezember 2017
5. Modul: 16. und 17. Januar 2018
6. Modul: 20. und 21. Februar 2018
7. Modul: 20. und 21. März 2018

Kosten:

7 Module
Pro Person: 7.000,00 € zzgl. MwSt.

Sprechen Sie uns an, wir freuen uns über Ihr Interesse.

Kontakt Institut | Sekretariat

040-6936801 (Mo-Mi: 8:30 bis 12:00 | Fr. 12-15:00 Uhr)
info@frahm-institut.de
www.frahm-institut.de

Julia Kemper | Ansprechpartnerin fi-Werkstätten
+49 157 376 1313 8
j.kemper@frahm-institut.de

Kristina Petsch | fi-Projektassistentin
+49 160 97345825
k.petsch@frahm-institut.de

- immer dienstags und mittwochs von jeweils 10:00 Uhr bis 18:00 Uhr
- **abweichend: Donnerstag und Freitag*
- in den Räumen der GLS-Bank in der Düsternstraße 10, 20355 Hamburg
- U-Bahn: Rödingsmarkt und Stadthausbrücke

Wir planen diese Fortbildung mit ca. 15 Teilnehmenden
In den Kosten enthalten sind

- Teilnehmerunterlagen und aufbereitete Ergebnissicherungen
- Zeit für persönliche Anliegen der Teilnehmenden
- Getränke und Snacks

