

FUTURE LEADERSHIP VIRTUELLE TRAININGS

SESSIONÜBERSICHT

Das Live-Training im Detail



BEGINNER SESSIONS

ÜBERSICHT DER INHALTE

- | B1 : Wie man den Markt ins Unternehmen lässt
- | B2 : Duale Wertschöpfung
- | B3 : Mannschaften bauen
- | B4 : In Mannschaften wirksam agieren
- | B5 : Verantwortungsübername institutionalisieren
- | B6 : Das Unternehmen fit halten
- | B7 : Menschenbild
- | B8 : Systemtheorie in a nutshell

BEGINNER SESSIONS

B 1

WIE MAN DEN MARKT INS UNTERNEHMEN LÄSST

In dieser ersten von acht Beginner-Sessions stellen wir Dir das erste von sieben Future Leadership Prinzipien vor. Viele Unternehmen verlieren durch Managementpraktiken einen Großteil der Marktoberfläche und werden so blind gegenüber wichtigen Entwicklungen im Wettbewerb. Oft wird dieser Tendenz durch Initiativen für mehr Kundenorientierung begegnet, was das Problem meist sogar noch verstärkt.

In dieser Session arbeitest Du anhand Deiner Praxis heraus, wie Du vermeidest, dass Du Zeit in Tätigkeiten steckst, die nur auf der Oberfläche wie echte Wertschöpfung aussehen.

B 2

DUALE WERTSCHÖPFUNG

In dieser Beginner-Session legen wir Dir anhand konkreter Beispiele eine Differenzierung nahe, die Dir als Orientierung im Umgang mit echten Problemen helfen kann. Mit dieser Unterscheidung wird die Struktur des Problems sichtbar, um daraus die passende Vorgehensweise abzuleiten.

BEGINNER SESSIONS

B 3

MANNSCHAFTEN BAUEN

Wäre eine Fußballmannschaft organisiert wie die meisten Unternehmen, wäre es keine Mannschaft mehr, sondern ein loser Verbund von aneinandergereihten Silos. Im Fußball ist Teamplay eine Trivialität. Im Unternehmen wird dieses zwar ständig eingefordert, jedoch selten erreicht. In Form von Teambuildingevents wird Salz auf die Wunde gestreut. Denn Teambuildingevents erzeugen keine Teams.

Wie es stattdessen geht und was das für das Organisationsdesign bedeutet, darum geht es in dieser Session, die das zweite der sieben Future Leadership Prinzipien behandelt.

B 4

IN MANNSCHAFTEN WIRKSAM AGIEREN

Das dritte und vierte der sieben Future Leadership Prinzipien adressieren das allgegenwärtige Phänomen, dass Mitarbeiter für den operativen Betrieb meist bessere Entscheidungen treffen können als ihre Vorgesetzten. Was dies für die Arbeit im Team und ganzen Unternehmen bedeutet, erarbeiten wir uns in dieser Session.

BEGINNER SESSIONS

B 5

VERANTWORTUNGSÜBERNAHME INSTITUTIONALISIEREN

Mitarbeiter entfalten nicht ihr volles Potenzial, weil wir sie abregeln. Wenn auf jede Diskussion, Empörung oder Abweichung mit einer Regel reagiert wird, dann wird systematisch die Lernfähigkeit Deines Unternehmens zerstört. Damit entzieht Ihr Eurer Organisation auch das Potenzial der Mitarbeiter. Das Gegengift dazu stellen wir Dir im fünften Future Leadership Prinzip vor und erarbeiten seine praktische Einsatzmöglichkeiten.

Warum treffen Mitarbeiter keine informierten Entscheidungen?
Die Antwort: Weil ihnen die Informationen dazu fehlen.

Klar – ganz so einfach ist es dann auch wieder nicht.
Aber Mitarbeitern Informationen vorzuenthalten, weil Du zum Beispiel Sorge hast, sie könnten damit nicht umgehen, ist ein Schuss ins eigene Knie.

BEGINNER SESSIONS

B 6

DAS UNTERNEHMEN FIT HALTEN

Pläne gehen nicht auf, weil sich die Realität einfach nicht an Pläne halten will. Das siebte Prinzip ist eine passende Alternative zu den verzweifelten Versuchen die Zukunft erziehen zu wollen, anstatt sich auf ihre Ungewissheit vorzubereiten. Wie Höchstleistungsunternehmen ganz ohne Budgetplanung und Jahresziele auskommen ist hier genauso Thema wie der Unterschied zwischen Fehler und Irrtum.

B 7

MENSCHENBILD

„Mit meinen Leuten geht das nicht!“ – ist vielleicht das meist genannte Argument gegen Future Leadership. Aber es ist kein Argument, sondern eine Art optische Täuschung. Wir stellen Dir das Menschenbild-Modell von Douglas McGregor, sowie zentrale Motivationstheorien vor und diskutieren die Implikationen für Führung und Change.

B 8

SYSTEMTHEORIE IN A NUTSHELL

In dieser Session öffnen wir die Tür zur Systemtheorie. Wir ziehen die wesentlichen Erkenntnisse heraus und stellen Dir eine einfache aber intelligente Bauernregel vor, mit der Du zukünftig jedes Change Vorhaben auf seine Sinnhaftigkeit überprüfen kannst.

INTERMEDIATE SESSIONS

ÜBERSICHT DER INHALTE

- I 1 : Wie Du mit Schutzraumprojekten Unternehmenskulturen überlisten kannst
- I 2 : Der Praktikenputz - Zeit für echte Arbeit
- I 3 : Teams für Dynamik
- I 4 : Was Führung wirklich bedeutet
- I 5 : Wie selbstorganisierte Teams Entscheidungen treffen
- I 6 : Der systemtheoretische Change Ansatz
- I 7 : Fünf Prinzipien zur Strategieentwicklung
- I 8 : Outsourcing auf dem Prüfstand

INTERMEDIATE SESSIONS

I 1

WIE DU MIT SCHUTZRAUMPROJEKTEN UNTERNEHMENSKULTUREN ÜBERLISTEN KANNST

Ein Organisationsexperiment ist angebracht, wenn man für einen Teil der Wertschöpfung die Hypothese überprüfen will, ob es eine bessere Organisation geben könnte, die mit weniger Beschäftigung und damit mehr Arbeit auskommt.

Wir nennen diese Experimente Schutzraumprojekte.

Bei diesen Projekten kann man viel falsch machen. Es müssen einige Voraussetzungen erfüllt sein, damit sie gelingen können. Welche das sind, erfährst Du in dieser Session.

I 2

DER PRAKTIKENPUTZ - ZEIT FÜR ECHE ARBEIT

Quasi jedes Unternehmen ist durchzogen mit Ritualen und Praktiken, die ehemals sinnvoll erschienen, aber heute – und gerade im Kontext von dynamischen Märkten – erfolgreicher Wertschöpfung eher im Weg stehen.

Du erlernst eine einfache Technik, um diesen dysfunktionalen Praktiken auf die Spur zu kommen und sich von ihnen zu trennen.

INTERMEDIATE SESSIONS

13

TEAMS FÜR DYNAMIK

Diese Session vertieft das zweite Future Leadership Prinzip.

Wir behaupten:

Viele Projekte sind keine echten Projekte. Viele Teams sind keine echten Teams.

Echte Projekte und echte Teams sind jedoch beides Voraussetzung

für den Umgang mit hoher

Dynamik. Wie man die

Wahrscheinlichkeit für ihr

entstehen erhöht, sie konstruktiv

an die Linie koppelt und diese

Denkweise praktisch im

Unternehmen erproben kann,

darum geht es in dieser Session.

14

WAS FÜHRUNG WIRKLICH BEDEUTET

Steuerung ist nichts Böses und Selbstorganisation führt nicht immer zum gewünschten Erfolg.

Du lernst in dieser Session zunächst in der Tiefe, worin der Unterschied zwischen Steuerung und Führung besteht und welche Rolle Macht dabei spielt.

Wir reflektieren dabei

Praxisbeispiele, um die vielen Nuancen herauszuarbeiten, die

dabei eine Rolle spielen und

stellen Dir ein nützliches

Organisationswerkzeug vor.

15

WIE SELBSTORGANISIERTE TEAMS ENTSCHEIDUNGEN TREFFEN

Wer soll entscheiden?

Der Chef natürlich!

Was in tayloristischen Strukturen völlig gelernt erscheint, ist plötzlich bei selbstorganisierten Teams ohne Chef neu.

Du lernst, welche praxisrelevanten

Entscheidungsverfahren es gibt und welche Vor- und Nachteile sie haben. Dabei spielen wir manche

Verfahren konkret durch und wenden sie rückblickend auf

Teilnehmerfälle an.

INTERMEDIATE SESSIONS

16

DER SYSTEMTHEORETISCHE CHANGE ANSATZ

In dieser Session stellen wir den klassischen Change Ansatz dem modernen, systemtheoretisch inspirierten Verständnis von Organisationsentwicklung gegenüber. Dabei arbeiten wir genau heraus, welche Change Ansätze aus welchen Gründen scheitern und auf welche Hebel wir im Alltag setzen.

Wir vertiefen das Verständnis für Organisationskultur und erklären, warum diese nicht direkt veränderbar ist.

Dazu nutzen wir unter anderem die Unterscheidung zwischen den sogenannten entscheidbaren und den unentscheidbaren Entscheidungsprämissen.

17

FÜNF PRINZIPIEN ZUR STRATEGIEENTWICKLUNG

Strategie ist ein Mysterium, in der betrieblichen Praxis gibt es kaum zwei Menschen, die darunter das gleiche verstehen. Wir bieten Dir ein Verständnis von Strategie an, dessen Einsatz unverzichtbar erscheint, wenn ein Unternehmen in komplexen Märkten erfolgreich sein will. Wir stellen Dir in dieser Session 5 wichtige Faktoren für eine gute Strategie vor und reflektieren diese anhand von Praxisbeispielen.

INTERMEDIATE SESSIONS

18

OUTSOURCING AUF DEM PRÜFSTAND

Outsourcing bekommt im Kontext hoher Dynamik mehr Bedeutung als eine reine Reduzierung von Kosten. Zur Entscheidungsfindung bieten wir in dieser Session eine Unterscheidung zwischen Schalen- und Kernkompetenz an. Mit dieser Unterscheidung gelingt Dir eine bessere Entscheidung, was ihr in eurer Organisation einkaufen und was ihr besser selbst machen solltet.

Du findest heraus, wie Du für Deine Organisation die Intelligenz des Zuliefermarktes nutzen kannst und die Konkurrenzkraft steigern kannst.

ADVANCED SESSIONS

ÜBERSICHT DER INHALTE

- A 1 : Sind Mitarbeiter ersetzbar oder nicht?
- A 2 : Führungstugenden auf dem Prüfstand
- A 3 : Fünf Prinzipien zur Strategieentwicklung
- A 4 : Change ohne Change Theater
- A 5 : Future Leadership im Kreuzverhör
- A 6 : Typische Kulturmuster
- A 7 : Kulturbeobachtungen - verkettete Gespräche
- A 8 : Konflikte - das süße Gift

ADVANCED SESSIONS

A 1

SIND MITARBEITER ERSETZBAR ODER NICHT?

Kommt drauf an, ist die Antwort auf diese immer wieder gestellte Frage. Um sie zu ergründen, tauchen wir tiefer in die Systemtheorie ab, um dann mit sehr praxisrelevanten Empfehlungen auf Beispiele moderner Führung zu schauen. Denn je nach Kontext, muss man eine Organisation mal unabhängig und mal abhängig von einzelnen Mitarbeitern gestalten. Eine einfache Vierfeldermatrix hilft Dir bei der Navigation durch dieses Dickicht.

A 2

FÜHRUNGSTUGENDEN AUF DEM PRÜFSTAND

Die Anforderungen an die heutige Führungskraft lesen sich wie die Beschreibung eines Superhelden. Authentisch, entschlossen, charismatisch, weitsichtig, visionär, ego-frei usw. Wir behaupten: Diese Forderungen sind erstens unerfüllbar und zweitens fördern sie Minderleistung. Woran das liegt und wie man dieser gängigen Denkfalle begegnet, erarbeiten wir in dieser Session.

ADVANCED SESSIONS

A 3

FÜNF PRINZIPIEN ZUR STRATEGIEENTWICKLUNG

In vielen Unternehmen werden hinter den Kulissen Spiele gespielt, die mehr Einfluss auf die tägliche Arbeit haben als alle Formalität es jemals haben könnten.

Mitarbeiter, denen es um Veränderung geht, die diese unbekannte Landkarte aber nicht zu lesen verstehen, sind dem organisationalen Immunapparat hoffnungslos ausgeliefert.

Die versteckten Spiele haben ihre Ursache häufig in der Umwelt des Unternehmens.

Um ihnen besser auf die Schliche zu kommen, vertiefen wir einen weiteren wichtigen Aspekt der luhmannschen Systemtheorie und reflektieren ihn anhand zahlreicher Praxisbeispiele.

A 4

CHANGE OHNE CHANGE THEATER

Damit Veränderung gelingen kann, muss sie Anschluss an existierende Kulturmuster finden. Sonst spielt sich die Organisation zwar Change vor, sitzt das Vorhaben aber gekonnt aus. Was das in der Praxis bedeutet, erarbeiten wir ganz handfest durch die Reflexion von Praxisbeispielen.

ADVANCED SESSIONS

A 5

FUTURE LEADERSHIP IM KREUZVERHÖR

Methoden und Best Practice sind Zeitverschwendung in Dynamik. Werteentwicklungsprogramme schaden Unternehmen. Zu solchen und ähnlichen Behauptungen kommt man mit dem Blick durch die Future Leadership Brille. Doch wie lassen sich solche steil wirkenden Thesen erklären? Du sagst es uns. In dieser Session „verteidigst“ Du die zugespitzten Thesen des Future Leadership und übst damit eine weitere wichtige Fähigkeit: die Überzeugungsfähigkeit gegenüber Kollegen.

A 6

TYPISCHE KULTURMUSTER

In dieser Session stellen wir Dir prototypische Kulturmuster und deren strukturelle Ursachen aus von uns analysierten Unternehmen vor. Das schärft Deinen Blick für mögliche Problemursachen in Deinem Unternehmen. Beispiele dafür sind: Entscheidungen werden nicht oder (zu) spät getroffen. Im Unternehmen gibt es einen Kulturgleichschaltungsanspruch. Eine Organisation hat sich paralyisiert, weil sie zu viel Wert auf Partizipation legt und immer alle glücklich machen will.

A 7

KULTURBEOBACHTUNGEN - VERKETTETE GESPRÄCHE

Die Grundvoraussetzung für jeden Eingriff ist die Diagnose. Wie es gelingt, die kulturellen und strukturellen Eigenarten eines Unternehmens so genau zu beobachten, dass sich daraus die entscheidenden Rückschlüsse für die Organisationsentwicklung ziehen lassen, ist Thema dieser Session.

ADVANCED SESSIONS

A 8

KONFLIKTE - DAS SÜßE GIFT

Konflikte zwischen Mitarbeitern laden Führungskräfte und Berater meistens dazu ein, sie schlichten zu wollen. Dass dabei auch noch mehr Porzellan zu Bruch gehen kann und Konflikte per se nichts Schlechtes sind, nehmen wir zum Anlass sie in dieser Sessions deutlich genauer zu analysieren. Im Ergebnis weißt Du, wie Du zukünftig mit Konflikten umgehst.

DIE X SESSIONS

ÜBERSICHT DER INHALTE

- X 1 : Einführung und Lerntipps
- X 2 : Eine neue Wertschöpfungsdomäne erblickt das Licht der Welt
- X 3 : Warum braucht es Future Leadership?
- X 4 : Einführung in die Systemtheorie - Teil 1
- X 5: Einführung in die Systemtheorie - Teil 2

DIE X SESSIONS

X 1

EINFÜHRUNG UND LERNTIPPS

Die insgesamt 5 „X“-Session bekommst Du von uns zugeschickt. Du solltest sie VOR Beginn der Kurse zu einer beliebigen Zeit durcharbeiten. In der Session X1 geben wir Dir Tipps zum effektiven Durchlaufen des Programms und wie Du mit Deinen Mitlernern in den Austausch kommen kannst.

X 2

EINE NEUE WERTSCHÖPFUNGSDOMÄNE ERBLICKT DAS LICHT DER WELT

Früher dominierte Routinearbeit die Unternehmen. Heute ist das nicht mehr so. Wissensarbeit wird die neue Domäne meist genannt. Das verkennt aber gerade ihre Besonderheit. Was Wertschöpfung MIT von Wertschöpfung OHNE Wissen unterscheidet, welche Konsequenzen das für Führung hat und wie Dir Theorie dabei helfen kann, darum geht es in dieser Session.

X 3

WARUM BRAUCHT ES FUTURE LEADERSHIP?

Die Notwendigkeit für Future Leadership ergibt sich aus einer drastischen Zunahme der Marktdynamik in den vergangenen Jahrzehnten. In dieser Session erläutern wir warum, wie und wann genau traditionelle Management-Praktiken an ihre Grenzen geraten und was das für die Führung von Organisationen sowohl im Großen und Ganzen als auch auf Teamebene bedeutet.

DIE X SESSIONS

X 4

EINFÜHRUNG IN DIE SYSTEMTHEORIE - TEIL 1

In dieser Session stellen wir Dir die sehr komplizierte und teils kontra-intuitive Systemtheorie auf möglichst verständliche Weise vor und führen Dich in eine Welt ein, die einen vollständig neuen Blick auf Change ermöglicht.

Konkret geht es um das Kennenlernen des organisationssoziologischen Theoriegebäudes nach Niklas Luhmann. Dabei lernst Du die drei wesentlichen Eigenschaften sozialer Systeme kennen.

X 5

EINFÜHRUNG IN DIE SYSTEMTHEORIE - TEIL 2

In dieser Session vervollständigen wir den Einstieg in die Theorie sozialer Systeme und legen damit den Grundstein für die vielseitige praktische Nutzung der Theorie, auf die wir in den Sessions des Schwierigkeitsgrades Advanced eingehen. Konkret geht es um die drei Akte von Kommunikation, die wechselseitige Abhängigkeit von Sozialsystemen und Bewusstseinsystemen sowie die damit verbundenen Phänomene im Unternehmensalltag.