

FUTURE LEADERSHIP IM MITTELSTAND

DAS VIRTUELLE PRAXISPROGRAMM FÜR UNTERNEHMER UND ENTSCHEIDER IM MITTELSTAND

ÜBERSICHT ZUM INHALT

- **Individuelles Gespräch** zu Beginn, um die persönlichen Herausforderungen und Ziele zu bestimmen, welche mit ins Programm genommen werden
- **Beutlhauser LIVE Sessions** (via Microsoft Teams) mit Geschäftsführung und weiteren Mitarbeitenden der Beutlhauser-Gruppe (werden aufgezeichnet); Dauer: 8 Sessions, je ca. 2 Std.
- **Lerneinheiten** zur Vermittlung der Future Leadership Denkmodelle und des Werkzeugkastens; Dauer: 28 Einheiten, je ca. 45 Min., flexibel nutzbar
- **Transfer LIVE Sessions** (via Microsoft Teams) zur Reflexion und Vertiefung der Inhalte (werden aufgezeichnet); Dauer: 10 Sessions, je ca. 2 Std.
- **Unternehmerzirkel** (via Microsoft Teams) von ca. 5 Entscheidern aus dem Mittelstand für regelmäßigen Austausch. Die Zirkel sind selbstorganisiert und erhalten ein Set an Aufgaben und Reflexionsfragen zur freien Verfügung.
- **Abschluss LIVE Session**, um gemeinsam auf den Fortschritt anzustoßen

JEDE PRAXIS OHNE THEORIE IST BLIND

Jede Theorie ohne Praxis ist leer. Daher ruht das Praxisprogramm didaktisch auf einem starken Fundament, das durch die Verflechtung von Theorie und Praxis geprägt ist.

SESSIONZEITEN

8 Termine finden Dienstags von 16:30 – 18:30 Uhr statt:

09.11.21 | 16.11.21 | 23.11.21 | 07.12.21

11.01.22 | 25.01.22 | 22.02.22 | 15.03.22

10 Termine finden Freitags von 15:00 – 17:00 Uhr statt:

12.11.21 | 26.11.21 | 03.12.21 | 10.12.21

21.01.22 | 04.02.22 | 18.02.22 | 04.03.22 | 11.03.22 |

18.03.22

Die Unternehmerzirkel terminieren sich selbstorganisiert.

LIVE Sessions	Beutlhauser + intrinsify
LIVE Sessions	intrinsify
flexibel	Teilnehmer
flexibel	E-Learning on Demand

KOMPAKT IM ÜBERBLICK

KW	45	46	47	48	49	50-1	2	3
DIENSTAGS 16:30 - 18:30 Uhr	8.11.21 17 - 18 UHR PREPARE! Technik und Programm	Beutlhauser: Wie die Reise begann	Beutlhauser: Der Status Quo		7 FUTURE LEADERSHIP Prinzipien bei Beutlhauser	Pause und Puffer	Beutlhauser: 5 Erfolgsbeispiele auf Prüfstand	
	KICKOFF Beutlhauser: Das Unternehmen im Überblick							
FLEXIBEL	Problemdiagnose: Worunter viele Unternehmen leiden (X2)	B1 - Wie man den Markt ins Unternehmen lässt	B3 - Mannschaften bauen	B5 - Verantwortungsübernahme institutionalisieren	B7 - Menschenbild		I1 - Wie Du mit Schutzraumproj. Unternehmenskulturen überlisten kannst	I3 - Teams für Dynamik
	Warum braucht es Future Leadership? (X3)	B2 - Duale Wertschöpfung	B4 - In Mannschaften wirksam agieren	B6 - Das Unternehmen fit halten	B8 - Systemtheorie in a nutshell		I2 - Der Praktikenputz: Mehr Zeit für echte Arbeit	I4 - Was Führung wirklich bedeutet
		Unternehmerzirkel	Unternehmerzirkel	Unternehmerzirkel	Unternehmerzirkel	Unternehmerzirkel	Unternehmerzirkel	Unternehmerzirkel
FREITAGS 15:00 - 17:00 Uhr	Konstitution & Kennenlernen - Unternehmerzirkel		Reflexion + Transfer	7 FUTURE LEADERSHIP Prinzipien im eigenen Unternehmen	Reflexion + Transfer			Reflexion + Transfer

LIVE Sessions	Beutlhauser + intrinsify
LIVE Sessions	intrinsify
flexibel	Teilnehmer
flexibel	E-Learning on Demand

KW	4	5	6	7	8	9	10	11
DIENSTAGS 16:30 - 18:30 Uhr	Beutlhauser: Stolpersteine in der Umsetzung		Pause und Puffer		Beutlhauser: Special Session			Beutlhauser: Teilnehmende helfen bei aktuellen Projekten
FLEXIBEL	I5 - Wie selbstorganisierte Teams Entscheidungen treffen	I7 - Fünf Prinzipien zur Strategieentwicklung		X4 - Einführung in die Systemtheorie Teil 1/2	A1 - Sind Mitarbeiter ersetzbar oder nicht?	A3 - Der Blick hinter die Systemkulissen	A5 - Future Leadership im Kreuzverhör	A7 - Kulturbeobachtungen: Verkettete Gespräche
	I6 - Der systemtheoretische Change Ansatz	I8 - Outsourcing auf dem Prüfstand		X5 - Einführung in die Systemtheorie Teil 2/2	A2 - Führungstugenden auf dem Prüfstand	A4 - Change ohne Change-Theater	A6 - Typische Kulturmuster	A8 - Konflikte: Das süße Gift
	Unternehmerzirkel	Unternehmerzirkel	Unternehmerzirkel	Unternehmerzirkel	Unternehmerzirkel	Unternehmerzirkel	Unternehmerzirkel	Unternehmerzirkel
FREITAGS 15:00 - 17:00 Uhr		Gescheiterte Versuche moderner Führung		Reflexion + Transfer		Reflexion + Transfer	Erste Teilnehmererfolge im Rückblick	Abschluss Session

KOMPAKTE INHALTE ALLER SESSIONS

PREPARE! TECHNIK UND PROGRAMM

Diese Session wird vor dem offiziellen Start angeboten. Hier kann jeder seinen technischen Zugang testen und letzte Fragen zum Programmablauf klären.

KICKOFF! BEUTLHAUSER: DAS UNTERNEHMEN IM ÜBERBLICK

Das Programm wird offiziell eröffnet. Alle Teilnehmer treffen sich das erste Mal. Oliver Sowa (Geschäftsführer) gibt einen spannenden Überblick über die Aktivitäten der Beutlhauser-Gruppe und Mark Poppenborg (Geschäftsführer, intrinsify) erläutert die Besonderheiten dieses Programms.

GRÜNDUNG DER UNTERNEHMERZIRKEL

Die Unternehmerzirkel werden gegründet. Die Teilneh-

mer jedes Zirkels lernen sich kennen und legen ihre Arbeitsweisen fest.

UNTERNEHMERZIRKEL

Die Unternehmerzirkel bestehen aus ca. 5 Entscheidern aus dem Mittelstand, die sich regelmäßig zu den Inhalten des Programms und ihre eigenen Unternehmen austauschen. Die Zirkel sind selbstorganisiert und erhalten aber laufend Materialien und Reflexionsfragen zur freien Verfügung.

BEUTLHAUSER: WIE DIE REISE BEGANN

Beutlhauser war vor einigen Jahren ein typisches Unternehmen des Mittelstandes. Über lange Zeit gewachsene Strukturen und Praktiken prägten den

Alltag, während Wachstum und zunehmende Komplexität die Führung an ihre Grenzen brachte. Dann begann ein fundamentaler Wandel. In dieser Session werden die entscheidenden Momente der Veränderung beleuchtet.

BEUTLHAUSER: DER STATUS QUO

Es werden die aktuellen Managementpraktiken und die Eckpfeiler der Führungsarbeit bei Beutlhauser vorgestellt. Weiterhin wird ein Blick auf die Herausforderungen der Unternehmensentwicklung geworfen.

TRANSFER-SESSIONS

Maximiliane Preiß (Leiterin Personal, Beutlhauser-Gruppe) und Philipp Simanek (Geschäftsführer, Organizers) reflektieren die Inhalte der vergangenen Future Leadership E-Learnings und vertiefen diese mit allen Teilnehmern. Es werden Verständnisfragen geklärt und gemeinsam Praxisfälle reflektiert.

7 FUTURE LEADERSHIP PRINZIPIEN IM EIGENEN UNTERNEHMEN

Nachdem alle 7 Future Leadership Prinzipien in den vergangenen Wochen diskutiert wurden, werden nun alle Prinzipien im Zusammenspiel beleuchtet und Beispiele aus dem eigenen Unternehmen analysiert.

7 FUTURE LEADERSHIP PRINZIPIEN BEI BEUTLHAUSER

Beispiele für die Umsetzung der Future Leadership Prinzipien bei Beutlhauser werden mit Fach- und Führungskräften des Unternehmens diskutiert.

BEUTLHAUSER: ERFOLGSBEISPIELE AUF DEM PRÜFSTAND

Es werden Beispiele aus der Managementpraxis von Beutlhauser aus unterschiedlichen Unternehmensfunktionen und -bereichen vorgestellt und besprochen. Die Auswahl der Themen orientiert sich an den priorisierten Fragen der Teilnehmer.

BEUTLHAUSER: STOLPERSTEINE IN DER UMSETZUNG

Im Fokus stehen die Stolpersteine der Veränderung. Es werden die Irrtümer und Umwege besprochen, die sich bei Beutlhauser in den vergangenen Jahren gesammelt haben.

GESCHEITERTE VERSUCHE MODERNER FÜHRUNG

Es werden Beispiele gescheiteter Veränderungsversuche in den Unternehmen der Teilnehmer vorgestellt. Gemeinsam werden Erklärungen und Schlussfolgerungen gesucht.

BEUTLHAUSER: SPECIAL SESSION

Die Teilnehmer wählen einen Schwerpunkt aus der Praxis von Beutlhauser und diskutieren mit Fach- und Führungskräften des Bereichs.

ERSTE TEILNEHMER-ERFOLGE IM RÜCKBLICK

Es werden Veränderungen und Erfolge in den Unternehmen der Teilnehmer miteinander geteilt und besprochen. Inspiration und praktische Tipps stehen im Mittelpunkt.

BEUTLHAUSER: TEILNEHMER HELFEN BEI AKTUELLEN PROJEKTEN

Nach 16 Wochen gemeinsamen Weges und ausgerüstet mit den Future Leadership Werkzeugen unterstützen die Teilnehmer die Beutlhauser-Gruppe bei einem aktuellen Problem.

ABSCHLUSS EVENT

Gemeinsam feiern wir den Abschluss des Programms.

Alle LIVE Sessions werden aufgezeichnet.

DIE X SESSIONS

X 2 - EINE NEUE WERTSCHÖPFUNGSDOMÄNE ERBLICKT DAS LICHT DER WELT

Früher dominierte Routinearbeit die Unternehmen. Heute zerfällt Arbeit in Wertschöpfung MIT und Wertschöpfung OHNE Wissen. Das hat Konsequenzen für Führung und Organisation.

X 3 - WARUM BRAUCHT ES FUTURE LEADERSHIP?

Diese Session erläutert warum, wie und wann genau traditionelle Managementpraktiken an ihre Grenzen geraten und was das für die Führung von Organisationen sowohl im Großen als auch auf Teamebene bedeutet.

BEGINNER SESSIONS

B1- WIE MAN DEN MARKT INS UNTERNEHMEN LÄSST

Viele Unternehmen verlieren durch Managementpraktiken einen Großteil der Marktoberfläche und werden so blind

gegenüber wichtigen Entwicklungen im Wettbewerb. Initiativen für mehr Kundenorientierung können das Problem sogar noch verstärken.

B2 - DUALE WERTSCHÖPFUNG

Diese Session stellt eine zentrale Differenzierung vor, die als Orientierung im Umgang mit echten Problemen helfen kann. Die Struktur des Problems wird sichtbar, um daraus die passende Vorgehensweise abzuleiten.

B3 - MANNSCHAFTEN BAUEN

Im Unternehmen wird ständig Teamplay eingefordert, jedoch selten erreicht. Auch Teambuildingevents erzeugen keine Teams. Wie es stattdessen geht und was das für das Organisationsdesign bedeutet, klärt diese Session.

B4 - IN MANNSCHAFTEN WIRKSAM AGIEREN

Es ist ein allgegenwärtiges 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, klärt diese Session.

B5 - VERANTWORTUNGSÜBERNAHME INSTITUTIONALISIEREN

Mitarbeiter entfalten nicht ihr volles Potenzial, weil wir sie ab-regeln. Wenn auf jede Diskussion, Empörung oder Abweichung mit einer Regel reagiert wird, dann wird systematisch die Lernfähigkeit des Unternehmens zerstört. Aber es gibt dazu ein Gegengift. Warum treffen Mitarbeiter keine informierten Entscheidungen? Weil ihnen die Informationen dazu fehlen. Mitarbeitern Informationen vorzuenthalten, aus Sorge, sie könnten damit nicht umgehen, ist ein Schuss ins eigene Knie.

B6 - DAS UNTERNEHMEN FIT HALTEN

Pläne gehen nicht auf, weil sich die Realität einfach nicht an Pläne hält. Die Alternative: Sich auf die Ungewissheit der Zukunft vorzubereiten. Wie manche Unternehmen ohne Budgetplanung und Jahresziele auskommen ist hier genauso Thema wie der Unterschied zwischen Fehler und Irrtum.

B7 - MENSCHENBILD

„Mit meinen Leuten geht das nicht!“ – ist vielleicht das meist genannte Argument gegen Future Leadership. Aber das ist eine Art optische Täuschung. In der Session geht es um ein Menschenbild-Modell, zentrale Motivationstheorien und die Implikationen für Führung und Change.

B8 - SYSTEMTHEORIE IN A NUTSHELL

Diese Session öffnet die Tür zur Systemtheorie und liefert wesentlichen Erkenntnisse. Und es wird eine einfache, aber intelligente Bauernregel vorgestellt, mit der jedes Change-Vorhaben auf seine Sinnhaftigkeit überprüft werden kann.

INTERMEDIATE SESSIONS

I1 - WIE DU MIT SCHUTZRAUMPROJEKTEN UNTERNEHMENS- KULTUREN ÜBERLISTEN KANNST

Ein Schutzraumprojekt ist angebracht, wenn man für einen Teil der Wertschöpfung die Hypothese überprüfen will, ob es eine bessere Organisationsform gibt. Damit Schutzraumprojekte gelingen, muss einiges beachtet werden.

I2 - DER PRAKTIKENPUTZ - ZEIT FÜR ECHTE ARBEIT

Quasi jedes Unternehmen ist durchzogen mit Ritualen und Praktiken, die ehemals sinnvoll erschienen, aber heute erfolgreicher Wertschöpfung im Weg stehen. Es gibt eine einfache Technik, um diesen Praktiken auf die Spur zu kommen und sich von ihnen zu trennen.

I3 - TEAMS FÜR DYNAMIK

Viele Projekte sind keine echten Projekte. Viele Teams sind keine echten Teams. In dieser Session geht es darum, wie

man die Wahrscheinlichkeit für ihr Entstehen erhöht und sie konstruktiv an die Linie koppelt.

I4 - WAS FÜHRUNG WIRKLICH BEDEUTET

Steuerung ist nichts Böses und Selbstorganisation führt nicht immer zum gewünschten Erfolg. Diese Session geht in die Tiefe, worin der Unterschied zwischen Steuerung und Führung besteht und welche Rolle Macht dabei spielt.

I5 - 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. Es gibt einige praktische Entscheidungsverfahren mit Vor- und Nachteilen.

16 - DER SYSTEMTHEORETISCHE CHANGE ANSATZ

Der klassische Change-Ansatz wird dem modernen, systemtheoretisch inspirierten Verständnis von Organisationsentwicklung gegenübergestellt. Dabei wird herausgearbeitet, welche Change-Ansätze warum scheitern und auf welche Hebel wir im Alltag setzen können.

17 - FÜNF PRINZIPIEN ZUR STRATEGIEENTWICKLUNG

Diese Session bietet ein Verständnis von Strategie an, dessen Einsatz unverzichtbar erscheint, wenn ein Unternehmen in komplexen Märkten erfolgreich sein will. Es werden 5 wichtige Faktoren für eine wirksame Strategie vorgestellt.

18 - OUTSOURCING AUF DEM PRÜFSTAND

Outsourcing bekommt im Kontext hoher Dynamik mehr Bedeutung als eine reine Reduzierung von Kosten. Die Unterscheidung zwischen Schalen- und Kernkompetenz hilft, bessere Entscheidungen zu treffen.

DIE X SESSIONS - TEIL 2

X 4 - EINFÜHRUNG IN DIE SYSTEMTHEORIE - TEIL 1

Diese Session stellt die sehr komplizierte und teils kontraintuitive Systemtheorie auf verständliche Weise vor und führt in eine Welt ein, die einen vollständig neuen Blick auf Change ermöglicht.

X 5 - EINFÜHRUNG IN DIE SYSTEMTHEORIE - TEIL 2

Diese Session vervollständigt den Einstieg in die Theorie sozialer Systeme und legt damit den Grundstein für die vielseitige praktische Nutzung der Theorie.

ADVANCED SESSIONS

A1 - SIND MITARBEITER ERSETZBAR ODER NICHT?

„Kommt drauf an“, ist die Antwort auf diese immer wieder gestellte Frage. Um sie zu ergründen, wird tiefer in die Systemtheorie abgetaucht, um dann mit sehr praxisrelevanten Empfehlungen auf Beispiele moderner Führung zu schauen.

A2 - 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. Aber: Diese Forderungen sind unerfüllbar und fördern Minderleistung.

A3 - DER BLICK HINTER DIE SYSTEM-KULISSEN

In vielen Unternehmen werden hinter den Kulissen Spiele gespielt, die mehr Einfluss auf die tägliche Arbeit haben als alle Formalität es jemals haben könnte. Will man etwas verändern, sollten man besser diese unbekannte Landkarte zu lesen verstehen.

A4 - 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.

A5 - 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?

A6 - TYPISCHE KULTURMUSTER

In dieser Session werden prototypische Kulturmuster und deren strukturelle Ursachen aus von uns analysierten Unternehmen vorgestellt. Das schärft den Blick für mögliche Problemursachen im eigenen Unternehmen.

A7 - KULTURBEOBACHTUNGEN - VERKETTETE GESPRÄCHE

Diese Session thematisiert, 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.

A8 - KONFLIKTE - DAS SÜSSE GIFT

Konflikte zwischen Mitarbeitern laden meistens dazu ein, sie schlichten zu wollen. Weil dabei auch noch mehr Porzellan zu Bruch gehen kann und Konflikte per se nichts Schlechtes sind, analysiert diese Session Konflikttypen.

Mehr Infos zu
FUTURE LEADERSHIP im Mittelstand
gibt es unter
future-leadership.de/praxisprogramm.