

ADVANCED LEADERSHIP

PARADIGMENWECHSEL FÜHRUNG

Mehr Wirksamkeit für Kultur und Strukturwandel, um im Wandel gut zu wachsen.

Weiterbildungsprogramm

MOVE 4 CHANGE

Februar 2024



Advanced Leadership

Digitale und gesellschaftliche Umbrüche verändern mit wachsender Geschwindigkeit die Voraussetzungen für Organisationen und stellen neue Anforderungen an Führungskräfte. Perspektivwechsel werden erforderlich.

Zweck des Programms ist Führungskräfte zu stärken, in der Veränderungsdynamik so zu führen, dass ihre Organisationen, sie selbst und die Mitarbeiter gesund und nachhaltig mit ihrem Kunden wachsen.

Ziel des Programms ist Kompetenzaufbau, Potentialentfaltung und Selbstwirksamkeit, um die komplexe Wirkweise von Kultur und Struktur in einem dynamischen Umfeld zu verstehen und sie kundenorientiert zu nutzen.

Ergebnis des Programms ist ein neues Rollenverständnis mit Paradigmenwechsel: Führungskräfte haben Selbstbewusstsein und so Selbstvertrauen gewonnen. Sie kennen die Bedeutung von Resilienz und sind in der Lage, Rahmen für Eigenverantwortung und innovative Wege zu setzen, sodass Mitarbeiter selbst in Führung gehen und gestalten können (Impakt leisten).

Learn to Learn - Neue Marktdynamiken brauchen neue Strategien und die Haltung, sich als Lernende zu begreifen: Überholtes verwerfen, Neugier und Lernlust entfachen und bereit sein dazuzulernen.

Programm: Advanced Leadership

Einzelinterview	virtuell je 1h	Individueller Check-In
Kickoff mit allen	virtuell 4h	Get to know und Bedarfsklärung

Ggf. leichte Überarbeitung des Konzepts – ggf. erneute Abstimmung

Modul 1	in persona 2,5T	Resiliente Organisationen
Online Learnshop	2,5h	Rolle und Persönlichkeit - Mindset
Modul 2	in persona 2,5T	Selfleadership – Resilienz, Führungskompass, Rolle
Online Learnshop	2,5h	Bedeutung der inneren Stimme
Modul 3	in persona 2T	Kommunikation, Meetings, partizipative Konferenz
Online Learnshop	2,5h	Zeit nehmen, Prioritäten, Grenzen
Modul 4	in person, 2T	Macht, Konflikte, Mut
Online Learnshop	2,5h	Komitment

Nach jedem Modul folgt je ein 1,5h Followup zwecks Fragen zur Umsetzung in der Praxis – mit Birgit Rocholl

Selbstorganisiertes Online Mentoring der Lerngemeinschaft 1,5h alle 14 Tage, um den Lernprozess aufrechtzuerhalten.

Die Module im Detail

Modul 1

in persona, 2,5T

Resiliente Organisationen

Die Lerngemeinschaft formiert sich. Führungs- und Organisationsbilder werden reflektiert. Sie lernt die Bedeutung von Diversität kennen und sie zu nutzen. Weitere Themen: Auswirkungen von Komplexität, das Bild des lebendigen Organismus, die Wirkung von Energien in Systemen und die emotionale Seite von Change. Bedeutung und Wirkung von Strukturen werden erkundet. Das Gelernte wird mit der eigenen Organisation verortet. Sie wird mit Multipurpose Tools (z.B. mit dem Veränderungszyklus) analysiert. Sieben Entwicklungsschritten zur resilienten Organisation.

Modul 2

in persona, 2,5T

Selfleadership – Resilienz, Führungskompass, Rolle

Arbeit am Groth Mindset (Carol Dweck) | Wertebewusstsein | Glaubenssätzen (Byron Katie)
Vier universelle Gesetze für Balance - Achtsamkeit
Führungskompass (nach Genuine Contact/Birgitt Williams): Sinn, Werte, Vision, Rollenverständnis

Modul 3

in persona, 2T

Kommunikation, Meetings, partizipative Konferenzen

Kommunikation Modell und –Praxis | Teilhabe – Motivation – Leistungserbringung | Echte Begegnung: Time-To-Think-Ansatz (Nancy Kline) | Leadership Embodiment (Wendy Palmer) | Verfahren für partizipative Konferenzen: Holistische Moderation als Basis; Einblick in Prinzip und Verfahren von Open Space Technology und The World Café, ...)

Modul 4

in persona, 2T

Macht, Konflikte, Mut, Empathie

Bedeutung und Umgang mit Macht/Machtvakuum.
Umgang mit Konflikt und Lösung im Team | Grenzen setzen | Mut | Empathie und Selbstempathie.
Entwicklung eigener Weg und Kommitment für Neues

Neue Anforderungen und Antworten

Mehrdimensionale Risiken

Das englische Kürzel **VUCA** bringt die neuen Risiken auf den Punkt: **V**olatility, **U**ncertainty, **C**omplexity, **A**mbiguity. Ein volatiles (unbeständiges), ungewisses, komplexes und mehrdeutiges Umfeld erfordert neues Führungsverständnis und eine neue Art der „Führungsstärke“. Leadership Advanced bietet Wege und Sichtweisen, damit umzugehen.

Diese Risiken und große Umbrüche (digitale, gesellschaftliche und ökologische) führen zu großen Unsicherheiten. Das erzeugt Gefühle – auch solche wie Angst - mit Auswirkungen auf Präsenz und Zuversicht, auf Leistung und Potentialentfaltung. Doch was wäre möglich, wenn neue Risiken als Chance begriffen werden und Neugier wecken?

Der Paradigmenwechsel beginnt damit, dass Führungskräfte lernen, nicht alles wissen zu müssen. Sie lernen, Leistung zu ermöglichen. Sie lernen Räume zu kreieren, solche, in denen Wissen vernetzt werden kann und experimentiert werden darf und soll. Räume, in denen kooperiert wird, echte Begegnung stattfindet und in denen Verantwortungsübernahme und Selbstwirksamkeit gefördert wird. Durch z.B. Meetingstrukturen, die Kreativität und echtes Zuhören fördern.

Neue Anforderungen und Antworten

Hohe Flexibilität und Anpassungsfähigkeit als Dauerzustand

Wachsende Dynamiken erfordern, Flexibilität und Anpassungsfähigkeit auszubauen. Führungskräfte lernen den Spagat, sowohl das System in Balance zu halten, als auch Veränderungen zu initiieren. Sie lernen in Möglichkeiten zu denken. Voraussetzung sind geeignete Strukturen und auf jeden Fall eine eigene innere Stabilität - also Resilienz. Diese innere Stabilität lässt auch den Paradigmenwechsel zu, nicht alles wissen zu müssen.

Wer seine Weltbilder über Führung und Organisationszweck und die damit verbundenen Werte und Haltung reflektiert, der kommt an die Quelle für Balance: Reflexion fördert, sich seiner selbst, seiner Gefühle, Werte, Gedankenwege bewusst zu werden. Ein innerer Kompass entsteht und erzeugt Selbstvertrauen und „Führungs-Kraft“.

Dieser Kompass gibt Halt und Richtung. Er stärkt Resilienz und fördert den Mut, den es braucht, Neues zu probieren. Gesundes Wachsen - auf der persönlichen und der organisationalen Ebene.

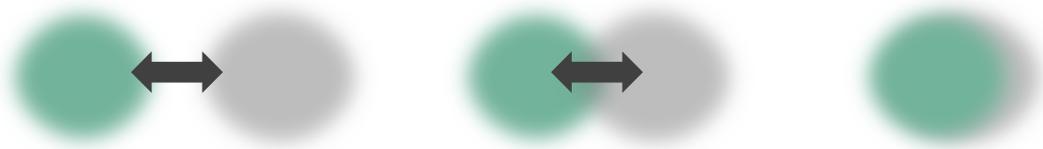
Exkurs:

Hohe Flexibilität und ständiges Anpassen kann Chaos mit sich bringen. Aus der Wissenschaft wissen wir, dass im Chaos der Keim der Lösung liegt: Chaos bringt Lösungen auf einem neuen Niveau hervor. Bislang lautet die Führungsaufgabe, Chaos zu verhindern und für Stabilität zu sorgen. Jetzt gehört zur Führungsaufgabe auch, für Agilität und Lebendigkeit als Quelle für Erfolg in Turbulenzen und Change zu sorgen.

Reflexion birgt Infragestellung. Wer sich und Situationen reflektiert ist bereit, eigenes Verhalten in Frage zu stellen. Reflexion ist der Schlüssel zu lernen. Und gleichzeitig wächst mit dem Erkenntnisgewinn das Selbstbewusstsein und stärkt das Selbstvertrauen. Eine größere Wirksamkeit ist das Ergebnis.

Persönlichkeit und Rolle

Zusammenspiel von Persönlichkeit und Führungsrolle:



Die Persönlichkeit ist mit dem Anspruch der Führungsrolle in Einklang zu bringen. Führungskräfte werden sich ihrer Rolle bewusst. Sie fragen, wie Haltung, Verhalten, Erfahrungen und Fähigkeiten zu ihrer Rolle passen? Sie entwickeln ein Führungsverständnis und wie es gelingt, der Rolle gerecht zu werden?

Ein gutes Führungsverständnis muss man für sich selbst entwickeln. Das erfordert Geduld. Doch so kann Führung nachhaltig wirksam werden.

Deshalb auch werden Annahmen darüber hinterfragt, wie Führung und Systeme funktionieren. Denn die Wirkung der Annahmen prägen das Führungsverhalten und haben Auswirkungen auf die Organisation insgesamt.

Zeitlose Prinzipien und innovative Ansätze

Der Ansatz ist nachhaltig: Er ermöglicht, von innen heraus zu wachsen und die eigenen Ressourcen zu stärken. Er betrachtet Organisationen als lebendige Systeme, ähnlich einem Organismus, dem ständiger Wandel innewohnt.

Innovative Verfahren basieren auf zeitlosen Prinzipien. Sie lenken die Energie auf das Wesentliche. Die Instrumente sind einfach und deshalb wirkungsvoll und gut umsetzbar. Sie fördern gutes Zuhören und damit der Gemeinschaftsbildung.

Methodisch entstehen Denkräume für Erkenntnisse – auch über die eigene Haltung. Dieser ‚Safe Space‘ erlaubt, überholte Vorstellungen loszulassen und neue Strategien gedanklich auszuprobieren.

Analoge Lernerfahrungen, auch in der Natur, erweitern die Sichtweise und sorgen für nachhaltige Ergebnisse. Lebendigkeit und Offenheit unterstützt das praxis- & anwendungsbezogene Lernen.

Das Programm ist als kontinuierlicher Lernprozess aufgebaut. Es unterstützt die Lerngemeinschaft, die Dank des geregelten Austauschs sich über den Prozess hinweg unterstützt und Vorhaben bestärkt.

Bei Interesse erhalten Sie ein separat erstelltes Methodenhandbuch.

Programm: Advanced Leadership

Der Rahmen

Einzelinterviews - Zoom

Gemeinsamer Kickoff „Get-to-Know“ via Zoom. Klärt die Ausgangssituation (ggf. Justierung der Module).

4 Module in personq am Dieksee in Ostholstein je 2 - 2,5 T (alle 10 Wochen)

4 Online Learnshops – Zoom. Vertiefenden Aspekten je 2,5 h (nach jedem Modul)

4 Follow-ups - Zoom. Umsetzungsfragen je 1,5 h (nach jedem Modul)

14-tägig Mentorings, selbstgesteuert von den Teilnehmenden, um den Lernprozess aufrechtzuerhalten.

Zeit: Mit den TN werden die Termine gemeinsam abgestimmt. Idealerweise fallen M1 und M2 in die Sommermonate -> Beginn Anfang Mai

Kosten: 5.800,- EUR exkl. MwSt. Die Kosten beinhalten umfangreich Seminarunterlagen, Fotoprotokolle für jedes Modul, Seminarverpflegung (keine Malzeiten), ggf. Kanus...

Zusammensetzung: Die Erfahrung zeigt, dass die Zusammensetzung aus unterschiedlichen Unternehmen bereichernd ist. Das Programm kann auch von einer einzigen Organisation gebucht werden. Bis zu 7 - mindestens 4 - Führungskräfte können teilnehmen.

Voraussetzung: Führungskräfte und Gestalter mit hoher Bereitschaft zur Selbstreflexion und Neugier für neue Lern- und Denkansätze. Darüber hinaus sollte organisationsseitig Zeit für den Lernprozess sichergestellt sein.

Ort: Die In-Persona Module: am Dieksee in Ostholstein. Mehr S. 10 | Übernachtung Hotel in der Umgebung | Online-Lernen mit Zoom..

Ein Ort für Advanced Leadership

Der Mensch wird immer auf physische Begegnung und reale Orte angewiesen sein. Deshalb finden die 4 Module auch in persona und an einem wunderbaren Kraftort statt:

Der Seminarort unmittelbar am Dieksee und die Transparenz des Coachinghauses, die persönliche Atmosphäre, der weite Blick über den See und die Natur mit seltenen Wasservögeln wie Seeadlern bieten ein inspirierendes Umfeld.

All das lässt vom Alltag abschalten und gibt Raum für neue Blickwinkel. Es inspiriert und schenkt Energie und neue Ideen.

Es kommt vor, dass Workshop-Einheiten nach draußen, auch auf den See verlegt werden. Diese Möglichkeit für Aktivitäten und der Raum für Lebendigkeit und Freude am Lernprozess, wie auch die Weite und Ruhe am See zeichnen die Zeit im Haus Sorgenfri als bewährten Seminar- und Tagungsort aus.

Haus Sorgenfri, Seekoppel 15a, 23714 Malente



Birgit Rocholl



Nach meinem Betriebswirtschaftsstudium erlebte ich in meinem ersten Job in der Konsumgüterindustrie wie auch später als Führungskraft verschiedene Merger. 2001 machte ich mich zunächst mit der Expertise für Großgruppen-Konferenzen selbstständig.

Mein Ziel ist es, Organisationen zu lebenswerten und zugleich hochproduktiven "Orten" zu transformieren. Holistische Organisationsentwicklung, Change-Begleitung, Konfliktlösung in Führungsteams und Führungskräfte-Coaching gehören zu meinem Tätigkeitsfeld.

Darüber hinaus gebe ich mein Wissen in Seminaren weiter und schöpfe aus 23 Jahren Erfahrungsschatz; so werden auch Geschichten eine gute Lehrmeisterin. Leadership Advanced basiert auf 8 Jahren Leadership Workshops, 14 Jahren Weiterbildung als Genuine Contact Trainerin und Inhaus Leadership Prozessen.

Mein Gespür für das Wesentliche, hohe Kreativität und Naturverbundenheit prägen meine Arbeit. In meiner Rolle als Beraterin, Trainerin und Brückenbauerin bin ich authentisch. Ich schätze die Einzigartigkeit jedes Menschen und möchte sicherstellen, dass meine Kunden sich auch in herausfordernden Momenten des Entwicklungsprozesses aufgehoben fühlen. Hierfür schaffe ich eine entsprechende Atmosphäre und den geeigneten Rahmen.

Haus Sorgenfri, Seekoppel 15a, 23714 Malente

Viele Gänse fliegen tausende Kilometer, um im Norden zu brüten. Die erfahrenen, kräftigen Gänse übernehmen die Führung für ihr Ziel. Alle anderen fliegen ein wenig im Windschatten. Doch sie wechseln Positionen: Lässt sich die Spitze zurück fallen, übernimmt eine bzw. mehrere andere die Führung. Dabei motivieren sie sich mit Rufen. Stürzt eine Gans ab, fliegen zwei weitere zu ihr, damit sie den Anschluss schafft. Sie wissen: nur gemeinsam erreichen sie das Ziel. Und nur, wenn jede sich auch selbst gut führen kann.



MOVE 4 CHANGE

Februar 2024