

Kurz-Curriculum

Entwicklung einer Systemischen Führungskultur

Über den Erfolg eines Unternehmens entscheidet einerseits die Planung und Steuerung der wirtschaftlichen Zielsetzungen, andererseits die Frage, welche Unternehmenskultur entwickelt wird. Diese wird nicht nur von den Leitlinien geprägt, sondern mindestens von der gelebten Führungskultur im Unternehmen. Es sind Grundannahmen – Grundhaltungen – Grundperspektiven, die das Führungshandeln leiten.

Systemisches Führen bedeutet, die Führungsbeziehung aktiv zu gestalten und die Selbstorganisation der Mitarbeiter zu unterstützen, indem Kommunikations- und Erwartungsstrukturen geklärt werden. Dazu braucht es die Ideen, Intelligenz, Talente aller Mitarbeiter. Führungskräfte haben die besondere Aufgabe, Räume zu schaffen, in denen die Produktion von Mehr-Wert wahrscheinlich wird.

Unsere These: Unternehmensentwicklung gelingt nicht ohne Unternehmens-**Kultur**-entwicklung. Mit Kultur meinen wir nicht, nett, harmonisch, freundlich zu sein. Es gilt, Konzepte, Stile und Didaktiken anzuwenden, die helfen eine lebendige Ideenvielfalt zu erzeugen und, vermutlich sogar noch wichtiger, beabsichtigte Vorhaben auch tatsächlich und ressourcenschonend umzusetzen – und das stets im Hinblick auf die Strategie und die Kernprozesse des Unternehmens.

Die hohe Bewusstheit der eigenen Steuerung und der dafür wichtigen Kompetenzen werden mehr und mehr verbunden mit Vorstellungen, wie Führung und Führungskultur im Gesamtsystem initiiert und verankert werden kann. Neben Verantwortungen aller Art, für Ergebnisse und Projekte, oder strategischer Verantwortung wird das Entwicklungsfeld einer Führungskultur aus einem systemischen Verständnis für Multiplikatoren immer wichtiger und spannender.

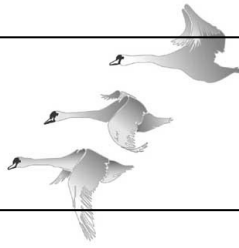
Dieses Curriculum richtet sich an **Führungsverantwortliche, OE- und PE-Verantwortliche** sowie **Berater und Moderatoren**, die als **Multiplikatoren** praxisnah und vor Ort Kooperation und gemeinsames Lernen initiieren wollen und für die Entwicklung einer Systemischen Führungskultur Anregungen bekommen wollen. Dieses Curriculum richtet sich auch an **ehemalige Teilnehmer anderer ISB-Curricula**, da wir mit dieser Konzeption erweiternde und ergänzende Perspektiven zur systemischen Führungskultur aufzeigen wollen.

In Impulsreferaten werden Modelle und Steuerungskonzepte vorgestellt und zur Praxis in Beziehung gesetzt. Durch kollegiale (Professions-)Beratung oder durch die Lehrtrainer/innen erweitern TeilnehmerInnen ihr Repertoire an wirksamen Vorgehensweisen und Ihre Kenntnisse über Zusammenhänge. Neben der Weiterentwicklung Ihrer persönlichen Kompetenz festigt sich Ihre professionelle Identität in vielfältigen Rollen und Arbeitskontexten.

Nutzen für entsendende Organisationen

Die Weiterbildung ist interdisziplinär und pluralistisch in den methodischen Ansätzen aufgebaut. So können Menschen mit ganz verschiedenen Berufs- und Tätigkeitsschwerpunkten so qualifiziert werden, dass sie danach besser zusammenarbeiten. Nachfolgende Qualifizierungen weiterer Mitarbeiter fügen sich problemlos in die entstandene Professionskultur ein.

Die Begleitung der eingebrachten Arbeitsprojekte und die Vernetzung zu langjährigen kollegialen Beziehungen kommt direkt den Unternehmen zu Gute. Organisationen, in denen Absolventen tätig sind, erhalten vielfältige Anregungen zur Leistungskultur durch Erreichen der Menschen. Erfahrungsgemäß vernetzen sich „Wieslocher“ innerhalb ihrer Organisation zu Kompetenzzentren und geben ihr erworbenes Know-how weiter.



Systemische Lernkultur

Zur Pflege einer hochwertigen professionellen Kompetenz braucht es eine Professions- und Lernkultur, die nach den selben Prinzipien gestaltet ist, die auch für Prozesse in Organisationen entscheidend sind.

Das Klima am ISB-Wiesloch ist innovativ, persönlich, verbindlich, kompetenz- und lösungsorientiert. Neben den vorgesehenen inhaltlichen Programmpunkten werden eigene Fragestellungen und Projekte der TeilnehmerInnen regelmäßig in kollegialen Lerngruppen beraten. Dabei nutzen wir die Berufs- und Lebenserfahrung der TeilnehmerInnen. Durch dieses Vorgehen lernen Sie sich bezogen auf ihren professionellen Stil und ihrer Wirkung auf andere besser kennen. Häufig entstehen durch ISB-Curricula langjährige Verbundenheiten, Kooperationen und selbständig weiterarbeitende Netzwerkgruppen.

Das Curriculum besteht aus drei 3-tägigen Bausteinen:

- | | | |
|------------|---|------------------|
| I | 21.-23.11.2011 Die Führungspersönlichkeit im Fokus der Systemischen Führungskultur | Marc Minor |
| | <i>Systemisches und klassisches Führungsverständnis, Perspektiven der Systemischen Führungskultur, Reflexion des eigenen Führungsverhaltens und -stils, Bewusstsein über die inneren Bilder von Führung, Rollenbeschreibungen und -perspektiven, persönliche Erfahrungen mit Führung</i> | |
| II | 23.-25.01.2012 Perspektiven und Kompetenzfelder der Systemischen Führungsarbeit | Andreas Kannicht |
| | <i>Erlebte Führungsrealität zwischen führen und geführt werden, Systemisches Organisations- und Teamverständnis, Analysemöglichkeiten der Führungskultur, sinnvolles und gewünschtes Führungserleben im Spiegel der erlebten Führungskultur, Kompetenzfelder der Führung, Management- und Designkompetenz, Personen -und Systemqualifizierung</i> | |
| III | 08.-10.03.2012 Entwicklungsfelder und Gestaltungsmöglichkeiten der Systemischen Führungskultur | Rita Strackbein |
| | <i>Reflexion der Gestaltungsmöglichkeiten in einem Team und für die Gesamtorganisation, Möglichkeiten in der Führungskräfteentwicklung, realistische Vorgehensweisen für Führungskräfte analysieren, Verantwortungskultur aufbauen, Systemische Führungskultur durch „Wartungsspielräume“ gestalten</i> | |

Kursgebühren komplett EUR 3.900,- + MWSt. (3 x 3 Tage)
--

Seminarort: AKASA, Neustadt an der Weinstraße

Anmeldung: mit Anmeldeformular oder formlos schriftlich, per Fax, mündlich (8.30-12.00 Uhr) ans Institut. Geschäftsbedingungen, Anmeldung, Bezahlung, Storno etc.: auf Anfrage oder der Website.

Orientierungstage und persönliche Beratung auf Anfrage / e-mail: info@isb-w.de