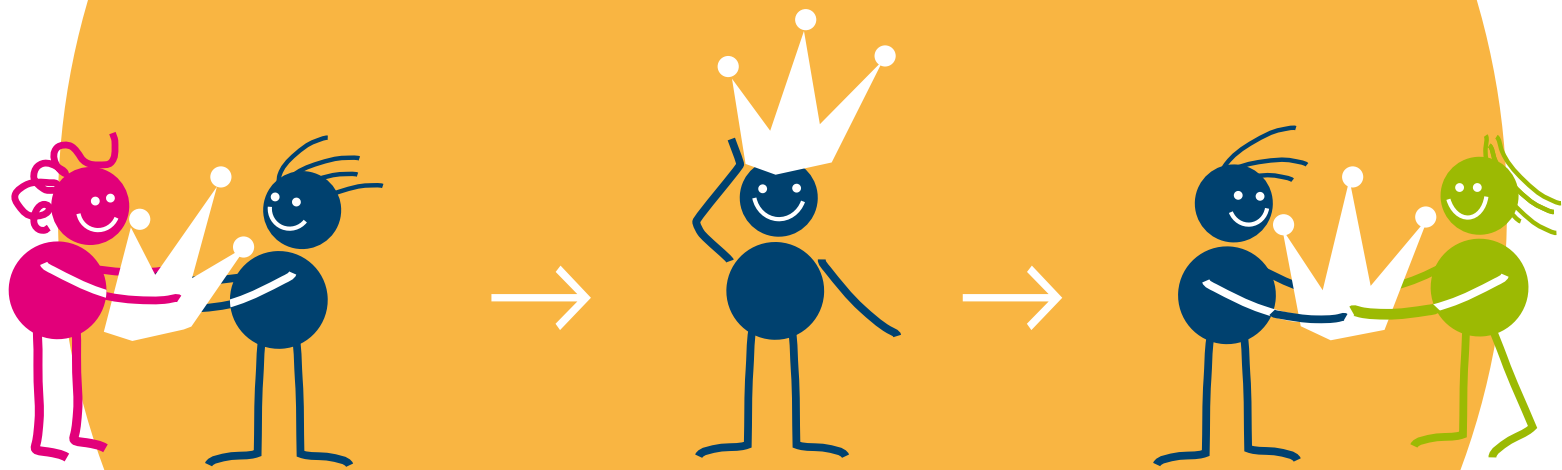


neu

Prozessbegleitende modulare Fortbildungen Tagesseminare für Teams und Leitung



Berliner Institut
für
systemische
Aus- und
Weiterbildung

Prozessbegleitende modulare Fortbildungen

neu



Inhalt:

A Prozessbegleitende modulare Fortbildungen

Seite 4 bis 9

B Tagesseminare für Teams und Leitung

Seite 10/11



MuntermachGeschichten

Seite 13

Die Trainer

Seite 15

Veränderte Vorzeichen in der Personalentwicklung

Personalführung und Personalentwicklung sind keine neuen Themen. Die Voraussetzungen aber haben sich spürbar verändert. In vielen Bereichen fehlen Fachkräfte, die früher leicht von außen gewonnen werden konnten.

Für viele Institutionen wird es deshalb zur wichtigen Aufgabe, eigene Mitarbeitende zu finden, die bereit sind, Leitungsverantwortung zu übernehmen und diese für die Aufgaben zu qualifizieren.

Auf der anderen Seite scheiden leitende Mitarbeitende aus, die über langjährige Leitungserfahrung verfügen. Diesen Übergang so zu gestalten, dass Erfahrungswissen nutzbar wird und weitergegeben werden kann, ist ebenso wichtig. Dazu bedarf es bewusst gestalteter und unterstützender Ausstiegsszenarien, die die Bereitschaft dafür auf beiden Seiten fördern: bei denen, die gehen, und bei denen, die aufsteigen.

Attraktivität für potenzielle Fachkräfte steigern

Fachkräfte können heute zwischen einer Vielzahl von Arbeitsangeboten wählen. Der Arbeitgeber, der interne Aufstiegsmöglichkeiten bietet und den Ausstieg aus dem Unternehmen aktiv begleitet, erhöht seine Chancen beim Recruiting für kompetentes Personal.

Sie möchten ...

... Mitarbeitende befähigen, Leitungsverantwortung übernehmen zu können?

... die Veränderungsprozesse in Ihrem Verantwortungsbereich bewusst gestalten und dabei die Teams für die anstehenden Prozesse aktiv einbeziehen?

... den Transfer von Erfahrungswissen bewusst ermöglichen und für Ihren Bereich den größten Benefit erzielen?

Wir bieten Ihnen ...

... prozessbegleitende modulare Fortbildungsreihen für Ihren Verantwortungsbereich. In mit Ihnen abgestimmten, aufeinander aufbauenden Modulen werden Ihre Fragestellungen während eines Jahres bearbeitet. Dabei werden Skills entwickelt und Lösungsansätze erprobt.

Ziel dieser Inhouse-Fortbildungen ist die Entwicklung von Kompetenzen der Mitarbeitenden, Verantwortung zu übernehmen und Prozesse mit zu gestalten.

Das ist ja interessant!

Sie haben Fragen?
So nehmen Sie Kontakt zu uns auf:

Tel: 030.92407887
info@systemisches-institut-berlin.de
Oder nutzen Sie das Formular auf Seite 15.

→ Gestern noch Teammitglied – heute Leitungskraft



1

Modul 1 (2 Tage)

Leitung. So kenne ich das bisher.

All die, die aktiv im Arbeitsprozess stehen, verfügen über einen Erfahrungsschatz in Bezug auf Leitung. Um diese z. T. sehr unterschiedlichen Erlebnisse bewusst einsetzen zu können, müssen diese in nutzbare Erfahrungen umgewandelt werden. Dieses Modul zu Beginn hilft, sich bewusst zu machen, was das eigene Handeln geprägt hat.

Inhalte dieses Moduls:

- Selbstverständnis und eigene Erfahrungen von Leitung, Hierarchie und Macht (positive und negative Bewertungen)
- Mein aktuelles Leitungsverständnis
- Meine Kompetenzen und Entwicklungspotentiale zum zieldienlichen Leiten
- Haltung und Beziehung als Grundlage der Leitung

2

Modul 2 (2 Tage)

Leiten. Das heißt Prozesse führen.

Prozesse sind Interaktionen unterschiedlicher Personen in ihren jeweiligen Rollen. Diese laufen immer ab. Die Herausforderung und die Chance liegt darin, Prozesse bewusst zu gestalten. Dieses Modul dient dazu, Rollen und ihre Definitionen zu überprüfen und Kommunikation dadurch bewusst zu gestalten – sowie die Rahmenbedingungen in den Blick zu nehmen und zu nutzen.

Inhalte dieses Moduls:

- Rollenvielfalt und Erwartungen nutzen
- Wie passiert Veränderung / Auswirkungen
- Rollenerkennbarkeit und Feedbackschleifen
- Mein Ego und ich, oder wozu tue ich mir das alles an
- Loyalitäten, Identitäten und Grenzen

3

Modul 3 (2 Tage)

Leiten. Dazu gehören Gespräche.

Unser Führungsstil ist nicht zu trennen davon, wie wir kommunizieren. In diesem Modul reflektieren wir unterschiedliche Kommunikationsmodelle, führen den Aspekt der Ressourcenfokussierung und Zieldienlichkeit ein und unterstützen die Teilnehmenden dabei, ihre Kommunikation zu überprüfen und weiterzuentwickeln.

Inhalte dieses Moduls:

- Unterschiedliche Gesprächsführungskonzepte / Anliegen / Ziele / Formen
- Gespräche zieldienlich planen und moderieren
- Autopoiesis und Gesprächsführung
- Vom Sender-Empfänger-Modell zum EC-Modell (embodiment communication)
- Authentizität und Gesprächsführung
- Non-verbale Kommunikation

4

Modul 4 (2 Tage)

Leiten. Konflikte kann man nutzen.

Augenscheinlich gehören Konflikte zu den Aspekten von Leitung, an denen sich ihre Kompetenz am deutlichsten erkennen lässt. Unabhängig davon, ob das so ist, gehört es zur Leitungskompetenz, wie wir mit Konflikten umgehen, wie wir ein Team, eine Abteilung führen, wie Leitung selbst Konflikte versteht und nutzen kann.

Inhalte dieses Moduls:

- Konstruktiver Umgang mit Konflikten
- Eigenes Konfliktverhalten
- Konflikte als Ausdruck von unterschiedlichen Bedürfnissen
- Umgangsformen mit Konflikten / Lösungsstrategien / Haltungen
- Aktuelle Konfliktsituation besprechen
- Schutz und Grenzen

5

Modul 5 (2 Tage)

Leitung. Wie funktioniert ein Team?

Viele Aussagen zur Rolle, zu Veränderungen und Prozessen gelten auch in Bezug auf Teams. Das Zusammenspiel von Leitung und Team jedoch bietet Besonderheiten. Daher werden in diesem Modul Teamdynamiken reflektiert und auf Möglichkeiten hin betrachtet, wie sie genutzt werden können. Bereits im Modul 2 vermitteltes Wissen wird konkret auf das Setting Team angewandt.

Inhalte dieses Moduls:

- Gruppen- und Teamdynamische Prozesse erkennen, aufnehmen, gestalten
- Das holistische Prinzip / Ahmaz / Mobile Effekt
- Rollenvielfalt im Team
- Gruppendynamik und Kompetenz-Utilisation
- Unterschiede nutzen / der Unterschied, der einen Unterschied macht
- Mein Team, der bunte Haufen, oder das Verbindende bei aller Dynamik
- Systemtheorie, lebende und triviale Systeme.

6

Modul 6 (2 Tage)

Wer beide Hände voll hat, kann nichts mehr in die Hand nehmen.

Leitung, die macht (nicht) alles! Eine der Kernkompetenzen von Leitung besteht darin, wichtige Dinge zu fokussieren und so in den Arbeitsablauf im Zusammenspiel von Leitung und Team zu platzieren, dass das Team produktiv arbeiten kann und Leitung handlungsfähig bleibt. Das geht u. a. mit einer klaren Prozessverantwortung und Delegation untergeordneter Schritte.

Inhalte dieses Moduls:

- Verantwortung wahrnehmen und Delegation praktizieren – zwei Handwerkszeuge nutzen
- Leitung und Teilhabeprozesse
- Zu berücksichtigende Kontexte
- Präsenz- und Abwesenheitsmodelle
- Eigene und Fremdverantwortung zwischen Kontrolle, Loslassen und Transparenz
- Vertrauensfördernde Maßnahmen
- Feedback als Handwerkszeug

Begleitendes Coaching

Im Coaching werden führungs-kraftspezifische individuelle Dynamiken geklärt. Ziel des Coaching ist, den Transfer von im Seminar behandelten Themen mit der Führungskraft so zu gestalten, dass diese konkret bearbeitet und für eigene Lösungsansätze genutzt werden können.

Das Coaching in kleinen Gruppen dient als Ressource zur Findung und zur Überprüfung der Handlungsstrategien. So fließen Erfahrungen und Vereinbarungen unmittelbar in die Auseinandersetzung ein.

Fortbildungsreihe:

„Gestern noch Teammitglied, heute Leitungskraft“

6 Module à 2 Tage, 2 Trainer

28.800,- Euro

Begleitendes Coaching

3 Gruppen à 4 Personen jeweils 4 Termine à 3 Stunden, 1 Trainer: 12 Termine

5.400,- Euro

Gesamt

34.200,- Euro

Alle Preise verstehen sich zzgl. der gesetzlichen Mehrwertsteuer.

→ Stärkung der kommunikativen Kompetenzen von Führungskräften



Modul 1 (2 Tage)

Ich kommuniziere, also bin ich. So.

Wenn wir etwas lernen, dann verändern wir bereits Existierendes. Weil das auch für unsere Art zu kommunizieren gilt, werden wir zu Beginn dieser Inhousefortbildung eine Bestandsaufnahme der eigenen Kommunikationsweise durchführen, um dabei u. a. auch bisherige Muster zu erkennen und die Erfahrungen des Gelingens und Nichtgelingens reflektieren.

Inhalte dieses Moduls:

- Bisher angewandte Kommunikationsmodelle und die damit gemachten Erfahrungen
- Welche Bedeutung gebe ich Kommunikation in hierarchischen Strukturen
- Was ist für mich erfolgreiche Kommunikation?
- Wie möchte zukünftig ich kommunizieren?

Modul 2 (2 Tage)

Ich kann nicht nicht kommunizieren.

Gespräche kann man führen.

Wie kann ich ein Gespräch so gestalten, dass es zieldienlich wirkt?

Der Mensch kann bekanntermaßen nicht nicht kommunizieren (Paul Watzlawick), von daher ist es um so wichtiger, die Art und Weise unserer verbalen und nonverbalen Kommunikation bewusst zu planen. Genau dafür ist dieses Seminar hilfreich – zum einen wird darauf fokussiert, mit welchen Zielen ich kommuniziere und zum anderen, wie ich durch Gesprächsführung, Gesprächsimpulse und Gesprächshaltungen die Wahrscheinlichkeit erhöhe, dass es in die gewünschte Richtung geht.

Inhalte dieses Moduls:

- Rollenvielfalt und Erwartungen nutzen
- Wie passiert Veränderung / Auswirkungen
- Rollenerkennbarkeit und Feedbackschleifen
- Mein Ego und ich, oder wozu tue ich mir das alles an
- Loyalitäten, Identitäten und Grenzen

Modul 3 (2 Tage)

Wer fragt, handelt.

Wer möchte, dass andere handeln, muss anders fragen.

Entscheidend sind nicht die Antworten, entscheidend sind die Fragen. Um effektiv Gespräche zu führen, ist es wichtig, viel über die Denk- und Sichtweise aller an der Kommunikation Beteiligten zu erfahren. Dies geschieht am besten durch eine Vielfalt von anregenden Fragen.

Ziel des Seminars ist die Aneignung von systemischen Fragetechniken, die für sämtliche Gesprächskontexte nützlich sind. Sie lernen, spezifische Fragen zu kreieren und anzuwenden, um Ihren Zielen kommunikativ näher zu kommen.

Inhalte dieses Moduls:

- Gespräche zieldienlich führen und moderieren
- Unterschiedliche Gesprächsführungskonzepte / Anliegen / Ziele / Formen
- Autopoiesis und Gesprächsführung
- Vom Sender-Empfänger-Modell zum EC-Modell (embodiment communication)
- Authentizität und Gesprächsführung
- Non-verbale Kommunikation

Modul 4 (2 Tage)

Wenn Kommunikation Handlungssicherheit erreicht.

Trau Dich: Feedback gekonnt einsetzen

Immer, wenn Menschen in Teams zusammenarbeiten und ein produktives Miteinander und Transparenz wichtig sind, sollten alle Beteiligten in der Lage sein, das eigene Verhalten und das der anderen effizient kommunikativ zu begleiten. Um Kräfte schonend und wertschätzend tun zu können, sollten Regeln des „Feedback Gebens“ und „Feedback Nehmens“ bekannt und erprobt sein.

Inhalte dieses Moduls:

- Wechselwirkung in Beziehung
- Ressourcen und Utilisation
- Konzepte der lernenden Organisation
- Umgang mit Kritik
- Wertschätzende Kultur durch Rückmeldeschleife
- Feedback in Personalentwicklungsgesprächen
- Feedback als kontinuierliche Prozessbegleitung
- MZV-Strategien

Modul 5 (2 Tage)

Wer sich kennt, lernt andere besser kennen.

Im Spiegel sehen wir uns selbst. Wenn andere uns spiegeln, wie sie uns sehen, sehen wir mehr. Führungskräfte erhalten meist nur situative Rückmeldungen auf ihr Tun und Lassen. Dabei gehören Rückmeldungen zu dem, woraus wir Kraft für die Weiterarbeit und für zu bewältigende Veränderungen erhalten. Dieses Modul will an dieser Stelle befähigen, sich selbst in der Führungsrolle zu sehen und dazu Rückmeldungen zu bekommen und diese einzuholen – sowie anderen Führungskräften Rückmeldungen zu geben.

Inhalte dieses Moduls:

- Hierarchieübergreifende Rückmeldeschleifen
- Bedeutung von Kontexten für die Rückmeldekultur
- Embodiment
- Eigene Entscheidungsmuster kennen und nutzen können
- Vertrauen und Kontrolle als sich ergänzende Pole in der Leitungstätigkeit
- Eigenes Verständnis von Macht versus Teilhabe-Konzepten

Modul 6 (2 Tage)

Ich war nicht immer Leitung, werde es nicht immer sein.

Woher ich komme, wo ich stehe, wohin ich gern möchte.

Unser bisher erlebtes Berufsleben ändert sich nicht mehr. Wie wir es sehen und verstehen und deuten u. U. schon. Bei der Berufsbiografie-Arbeit geht es um das eigene Verständnis von Verbindungen und Brüchen, die dazu geführt haben, dass ich jetzt so arbeite, wie ich es tue. Biografiearbeit kann auch dazu beitragen, sich klarer zu werden darüber, wohin ich in und mit meinem Berufsleben noch möchte.

Inhalte dieses Moduls:

- Analyse des eigenen beruflichen Werdeganges
- Wie habe ich bisher anstehende Veränderungen erkannt, wie kann ich diese zukünftig erkennen?
- Wieviel Herausforderung, wieviel Sicherheit brauche ich als Leitung?
- Kritische und selbstkritische Prüfung von Auswirkungen auf relevante Kontexte
- Wert / Bedeutungsgebungen von Status
- Interesse und Eigenmotivation für/ bei der Entwicklung beruflicher Perspektiven
- Individuelle Kreativitätsdynamiken

Begleitendes Coaching

Im Coaching werden führungs-kraftspezifische individuelle Dynamiken geklärt. Ziel des Coaching ist, den Transfer von im Seminar behandelten Themen mit der Führungskraft so zu gestalten, dass diese konkret bearbeitet und für eigene Lösungsansätze genutzt werden können.

Das Coaching in kleinen Gruppen dient als Ressource zur Findung und zur Überprüfung der Handlungsstrategien. So fließen Erfahrungen und Vereinbarungen unmittelbar in die Auseinandersetzung ein.

Fortbildungsreihe:

Stärkung der kommunikativen Kompetenzen von Führungskräften

6 Module à 2 Tage, 2 Trainer

28.800,- Euro

Begleitendes Coaching

3 Gruppen à 4 Personen jeweils 4 Termine à 3 Stunden, 1 Trainer: 12 Termine

5.400,- Euro

Gesamt

34.200,- Euro

Alle Preise verstehen sich zzgl. der gesetzlichen Mehrwertsteuer.



→ Die Leitung wechselt, die Arbeit geht weiter. Führung bewusst gesteuert.



Modul 1 (2 Tage)

Change Management. Oder: Wie passiert Veränderung?

Unabhängig von Ihrer konkreten berufsbio-
graphischen und Lebenssituation ist
es hilfreich, etwas mehr über Verän-
derungen zu wissen. Dieses Modul
beschäftigt sich vor allem mit dem, was
bei Veränderungen passiert, wie diese
geschehen und wie es möglich ist, diese
Prozesse als Akteur mitzugestalten.
Dabei nehmen Sie sowohl Ihre eigene
Situation in den Blick als auch das Team
und Ihre Arbeitsbezüge, aus denen Sie
herausgehen werden.

Inhalte dieses Moduls:

- Verändern und Bewahren
- Wirkmächtigkeit von Werten und Zielen
- Bewegung und Gegenbewegungen nutzen
- Unbewusstem bewusst und gezielt Raum geben

Modul 2 (1 Tag)

Kein Abschied im luftleeren Raum.

Einarbeitung der Unternehmens- interessen in das Ablösekonzept

Weil das künftige Ausscheiden ein
Verlust für das Unternehmen ist, wird
es umso wichtiger, auch beim Ablöse-
prozess die Ziele und Wertvorstellungen
des Unternehmens verstärkt in den
Blick zu nehmen und mit den Teams zu
bearbeiten. Diese Ressourcen sollen im
Prozess eine klärende und fokussieren-
de Rolle einnehmen. So bilden sie die
Basis für ein tragfähiges Ablösekonzept.

Inhalte dieses Moduls:

- Veränderung im kontextbezogenen Raum gestalten
- Orientierung: woher?
- Kontinuitätslinien in Veränderungsprozessen
- Krisen als Chancen
- Die Bedeutung von Rahmensetzungen für Prozessgestaltungen
- Teilhabe: Team(s) auch bei der Gestaltung von Veränderungen mitnehmen

Modul 3 (1 Tag)

Von der Kunst der Balance. Oder: Vom Loslassen.

Verantwortlich leiten und führen im Ablöseprozess

Sie werden gehen – und sind noch da.
Diese Situation kann einiges erschweren,
aber auch anderes ermöglichen.
Diesen Prozess verantwortlich zu leiten
ist ebenso wichtig wie die Kunst des
Loslassens zu üben – damit nichts
und niemand fallen gelassen wird.
So werden Sie zum Ende Ihrer Tätigkeit
Neues erleben und für sich lernen.

Inhalte dieses Moduls:

- Balance als Verbindung zwischen unterschiedlichen Aspekten und Sichtweisen
- Balance als Ausdruck von Bewegung und Beweglichkeit
- Aufmerksamkeit und Fokussierung als Justierung dieser Veränderungsprozesse
- Würdigung des bisher durch die Führungskraft Geleisteten
- Flüssig – Überflüssig – ... Die Aggregatzustände des Übergangs

Modul 4 (1 Tag)

Das Gleiche im anderen Rahmen.

Oder: Klären, was im Team bewahrt werden soll und was verändert werden muss

Teambildungs- und -entwicklungspro-
zesse bilden den Alltag von Führungs-
kräften. Im Ablösekonzept bekommen
diese aufgrund der Trennungssituation
einen besonderen Aspekt hinzu.
Es geht darum, ein Fazit zu ziehen und
die „Sollbruchstelle“ so sicher wie
möglich zu gestalten. Für die Leitung
ist es das letzte Mal, für die Teams
ist es erneut die Herausforderung, in
einer neuen Situation professionell
zu agieren.

Inhalte dieses Moduls:

- Impulse und Bedenken der Teammit-
glieder aufnehmen und als Chance
begreifen
- Würdigung des bisher durch das Team
Geleisteten
- Das Team als Teil des Unternehmens:
Wertvorstellungen und Unternehmens-
ziele für die Perspektivenentwicklung
in Teams nutzen
- Was wird fehlen? Wie kann das Team
das Fehlen ausgleichen?
- Loyalität zum Alten. Offenheit für
Neues.

Modul 5 (1 Tag)

Die Lücke des Nichts umsegeln.

Für manche ist der Fakt, die Institution,
das Unternehmen zu verlassen, wie
der Ausblick in eine neue, unwirkliche
Welt, fast wie vor einer lang ersehnten
Urlaubsreise. Andere sorgen sich um
das Loch in das sie ggf. fallen könnten.
Es gibt keine Garantie dafür, dass
sich nach dem Abschied keine Wehmut,
keine Traurigkeit einstellen werden.
Sie verlieren Ihre Arbeitsbezüge,
die gewohnte Tagesstruktur muss neu
erfunden werden. Vielleicht ist auch
die Tatsache, dass Sie zu ersetzen sind,
nicht leicht zu verkraften. Das Gute
daran: die Zukunft bietet neue
Möglichkeiten – für Bewährtes ist mehr
Zeit, und für Neues bleibt mehr Kraft.
Dieses Modul ist der „Prophylaxe-
Block“ im Rahmen der Fortbildung.

Inhalte dieses Moduls:

- Der Blick in eine mögliche kommende neue Welt
- Transfer und Abgleich von Wertvorstellungen für die Zeit während und nach der Berufstätigkeit
- Was soll auch nach der Berufstätigkeit gleich bleiben?
- Was lässt mich auf die Zeit freuen, die kommen wird?
- Auf der Suche nach der 5. Dimension. Möglichkeitskonstruktion außerhalb unserer bisherigen Vorstellungen
- Aufgabenfelder quer gedacht
- Wozu es gut ist, zu gehen
- Wechsel kann Stress machen oder bedeuten. Strategien zur Stressbewältigung

Begleitendes Coaching

Im Coaching werden führungs-kraftspezifische individuelle Dynamiken geklärt. Ziel des Coaching ist, den Transfer von im Seminar behandelten Themen mit der Führungskraft so zu gestalten, dass diese konkret bearbeitet und für eigene Lösungsansätze genutzt werden können.

Das Coaching in kleinen Gruppen dient als Ressource zur Findung und zur Überprüfung der Handlungsstrategien. So fließen Erfahrungen und Vereinbarungen unmittelbar in die Auseinandersetzung ein.

Fortbildungsreihe:

**Die Leitung geht, die Arbeit
geht weiter. Führungswechsel
bewusst gesteuert.**

1 Module à 2 Tage, 4 Module à 1 Tag, 2 Trainer 14.400,- Euro

Begleitendes Coaching

4 Coachingtage, 2 Trainer

9.600,- Euro

Gesamt

24.000,- Euro

→ Tagesseminare für Teams und Leitung



Diese Tagesseminare bieten wir sowohl als **offene Seminare** als auch als **Inhouse-Seminare** an.

Termine für unsere offenen Seminare finden Sie hier:

www.systemisches-institut-berlin.de



1 Des Kaisers neue Kleider.

Der Zusammenhang zwischen Stil und Style.

Ein Seminar an zwei halben Tagen.

Es dauert nur Bruchteile von Sekunden – und wir machen uns ein Bild vom Gegenüber. Für den ersten Eindruck gibt es keine zweite Chance. Oftmals verbinden wir das auch mit der Vorstellung davon, wie unser Gegenüber kommuniziert. Wir haben keine Macht darüber, wie der andere mich sieht.

Dennoch können wir durchaus steuern, wie wir wirken möchten – egal, ob es um Kongruenz oder um Unterschiedlichkeit geht. In diesem Seminar bieten wir Ihnen die Möglichkeit, die durchaus sensible Verbindung von visibler und verbaler Kommunikation zu reflektieren, sich dazu mit anderen Erfahrungen und Rückmeldungen auseinanderzusetzen und Ihr visuelles und verbales Auftreten überprüft neu zusammensetzen.

Themen des Seminars:

- Der 1. Eindruck
- Kommunikation und die benutzten Zeichen
- Die Bedeutung der Codes in den unterschiedlichen Kontexten und Bezügen
- Wenn jemand anders aussieht als er redet
- Bewusster Einsatz von verbaler und visibler Kommunikation

2 Frech kommt weiter

Oder:

Wie entsteht Bewegung in verfestigten Situationen.

Ein Methodenseminar für Führungskräfte, die Prozesse gestalten wollen.

Das kennen wir wohl alle: eine Teamsitzung, die ermüdet, ein Gespräch, in dem es nicht vorwärts geht, ein Prozess, der zäh verläuft, eine Arbeitssituation, bei der die Motivation schwindet. Energiefresser, Energieräuber zehren und blockieren alle Beteiligten. Für alle Führungskräfte, die interessiert daran sind, Prozesse auf kreative, respektvolle und vielfältige Weise wieder in Schwung zu bringen, bietet diesen Seminar vielfältige Impulse und Ideen. Hin und wieder hilft da ein wenig gezielte, wohlwollende „Frechheit“. Anwendungsbereiche sind Teamsituationen, PE-Gespräche, Mitarbeiterunden, Teamtage etc. Eben überall da, wo Menschen in Klärungsprozessen sind.

Themen des Seminars:

- Tempo, Schwung und Stagnation
- Prozessdynamiken
- Pacing als Grundlage der Intervention
- Ich als Teil des Systems
- Sensorische Marker nutzen
- Querdenkerlaubnis
- Sicherheitskonzepte versus Bewegungs- und Veränderungskonzepte

3 Mut zur kreativen Lücke.

Das Überraschungseminar für alle, die Lust haben, Neues zu probieren.

Im Moment keine Idee, kein Plan, keine Handlungsstrategien? Was tun, wenn die Ereignisse und das Tagesgeschäft Sie überrollen und die Ressourcen in alle Richtungen knapp werden?

Wie mit gebremstem Schaum die Herausforderungen der nächsten Wochen überbrücken?

Am besten mit Kreativität, neuen Blickrichtungen und guter Laune. Steigen Sie um, installieren Sie Leichtigkeit und verlieren Sie den Blick auf Ihre Selbstfürsorge nicht aus den Augen. Schaffen Sie Platz und Mut für Anderes statt immer mehr desselben und lassen Sie sich ein auf ein Seminar voller Überraschungen. Ihr erster Schritt, kreativ zu werden.

Themen des Seminars:

Wie gesagt: ein Tag voller Überraschungen.

4 Zwischen 2 Stühlen – kann ich mich bewegen

Ambivalenzen lustvoll für Führung und Leitung nutzen.

Sicherlich kennen Sie Situationen, in denen Sie sich von verschiedenen Seiten bedrängt fühlen, sich zu einer klaren Positionierung genötigt sehen. Aufträge, Ansprüche und Erwartungen von Teams, Vorgesetzten, Kooperationspartnern kollidieren möglicherweise mit den eigenen. Wie kann ich besser zum Gestalter meines eigenen Erlebens in hochambivalenten Situationen werden? Wie kann ich Widersprüche nicht nur erkennen, sondern mit ihnen auch kreativ gestalterisch umgehen?

Themen des Seminars:

- Als Führung in widersprüchlichen Situationen handlungs- und entscheidungsfähig bleiben und wieder werden
- Gestalten und Nutzen von Ambivalenzen
- Widersprüche als Nährboden für Veränderung; vom „Entweder-oder“ zum „Sowohl-als-auch“
- Systeme und deren Selbsterhaltung
- Mit Freude Räume zwischen den Stühlen gestalten

5 Systemische Fragetechniken

Entscheidend sind nicht die Antworten, entscheidend sind die Fragen. Um effektiv Gespräche zu führen, ist es wichtig, viel über die Denk- und Sichtweise aller an der Kommunikation Beteiligten zu erfahren. Dies geschieht am besten durch eine Vielfalt von anregenden Fragen. Ziel des Seminars ist die Aneignung von systemischen Fragetechniken, die für sämtliche Gesprächskontexte nützlich sind. Sie lernen, spezifische Fragen zu kreieren und anzuwenden, um Ihren Zielen kommunikativ näher zu kommen.

Themen des Seminars:

- Fragetypen und ihre Einsatzmöglichkeiten
- Unterschiedliche Gesprächsführungskonzepte durch Fragen
- Autopoiesis und synthetisches Fragen
- Fragetechniken und Authentizität
- Non-verbale Kommunikation

6 „Mir ist gegeben alle Macht ...“ Fromm und mächtig.

Wie Führungskräfte eine oft umstrittene Kombination nutzen können.

Macht und Frömmigkeit lösen unterschiedliche Assoziationen und vor allem Gefühle aus, weil verschiedene Bedeutungsgebungen aufeinandertreffen. „Das geht doch nicht zusammen.“

Wenn doch: Wie müsste das Zusammenspiel aussehen?

Wie können Sie als Führungskraft im kirchlichen, caritativen oder diakonischen Kontext Macht und Frömmigkeit als Kombination nutzen, um zieldienliche Entscheidungen zu treffen? Welche Erwartungen gibt es an Sie als Führungskraft im Spannungsfeld von Nächstenliebe und ökonomischen Zwängen und moderner Personalentwicklung?

Dieses Seminar richtet sich an Leitungs- und Führungskräfte in kirchlichen, diakonischen, caritativen Einrichtungen.



Seminargebühr für Tagesseminare:
180,- Euro zzgl. MwSt.

Für Inhouse-Seminare erstellen wir Ihnen gern ein individuelles Angebot.

Erzählen Sie doch eine Geschichte.

Mit unseren **MuntermachGescichten** geben wir Ihnen ein paar Anregungen an die Hand, die Sie nutzen können, um in verfestigten Gesprächssituationen neue Impulse zu setzen.

Probieren Sie es aus!

→ Ihr Mehrwert durch eine prozessbegleitende modulare Fortbildung

→ Ihr Mehrwert durch ein Tagesseminar

Sie suchen innovativen Input und kreative Anregungen sowie Austausch mit erfahrenen Kolleginnen und Kollegen aus anderen Organisationen. Im Laufe der Jahre haben wir eine Vielzahl von impulsgebenden Seminaren entwickelt.

Diese finden Sie unter www.systematisches-institut-berlin.de

→ Maßgeschneidert

Ihr Wunschthema für ein auf Sie zugeschnittenes Tagesseminar ist nicht dabei? Kein Problem, gemeinsam mit Ihnen entwickeln wir ein individuell für Sie konzipiertes Seminar. **Fordern Sie uns!**

Durch eine einjährig konzipierte Fortbildung in Modulen ...

... werden die Veränderungsprozesse in den jeweiligen Verantwortungsbereichen kontinuierlich begleitet. Den Entwicklungsschritten wird die notwendige Zeit eingeräumt.

... werden Mitarbeitende wertschätzend befähigt, Leitungsverantwortung Schritt für Schritt zu erproben.

... werden alle Mitarbeitenden auf anstehende Prozesse vorbereitet und aktiv einbezogen.

... wird eine Wirksamkeitskontrolle durch Rückmeldungsschleifen implementiert.

... erhalten Führungskräfte einen inhaltlich und methodisch vergleichbaren Handlungsrahmen.

Im **prozessbegleitenden Coaching**, das einen wichtigen Teil dieses Angebots darstellt, werden führungskraftspezifische Dynamiken aufgegriffen und bearbeitet. So kann der Transfer von Erkenntnissen aus den jeweiligen Seminaren Richtung Tagesgeschäft – und auch zurück – sichergestellt werden. Das erworbene Know-how kommt effektiv zur Anwendung.



Umkehren

Ein Mann sitzt im Bummelzug. Bei jeder Station steckt er den Kopf zum Fenster hinaus, liest den Ortsnamen und stöhnt, wenn er sich wieder auf die Bank setzt. Nach einigen Stationen fragt ihn besorgt sein Gegenüber: „Tut Ihnen etwas weh? Sind Sie krank? Sie stöhnen so sehr.“ Da stöhnt der Mann noch einmal und antwortet: „Eigentlich müsste ich aussteigen. Ich fahre dauernd in die falsche Richtung. Aber es ist so schön warm hier drin.“

Das Auge

Das Auge sagte eines Tages: „Ich sehe hinter diesen Tälern im blauen Dunst einen Berg. Ist er nicht wunderschön?“

Das Ohr lauschte und sagte nach einer Weile: „Wo ist ein Berg, ich höre keinen.“

Darauf sagte die Hand: „Ich versuche vergeblich ihn zu greifen. Ich finde keinen Berg.“

Die Nase sagte: „Ich rieche nichts. Da ist kein Berg.“

Da wandte sich das Auge in eine andere Richtung. Die anderen diskutierten weiter über diese merkwürdige Täuschung und kamen zu dem Schluss: „Mit dem Auge stimmt etwas nicht.“

Khalil Gibran (1883–1931)

Drei Wünsche:

die Gelassenheit, alles hinzunehmen, was nicht zu ändern ist,

die Kraft zu ändern, was nicht länger zu ertragen ist

und die Weisheit, das eine vom anderen zu unterscheiden.

Das Einfache, das schwer zu tun ist

Ein in der Meditation erfahrener Mann wurde einmal gefragt; warum er trotz seiner vielen Beschäftigungen immer so gesammelt sein könne.

Er sagte:
Wenn ich stehe, dann stehe ich.
Wenn ich gehe, dann gehe ich.
Wenn ich sitze, dann sitze ich.
Wenn ich esse, dann esse ich.
Wenn ich spreche, dann spreche ich ...

Da fielen ihm die Fragesteller ins Wort und sagten: Das tun wir auch, aber was machst du noch darüber hinaus?

Er sagte wiederum:
Wenn ich stehe, dann stehe ich.
Wenn ich gehe, dann gehe ich.
Wenn ich sitze, dann sitze ich.
Wenn ich esse, dann esse ich.
Wenn ich spreche, dann spreche ich ...

Wiederum sagten die Leute:
Das tun wir auch.

Er aber sagte zu ihnen: Nein!
Wenn ihr sitzt, dann steht ihr schon.
Wenn ihr steht, dann lauft ihr schon.
Wenn ihr lauft, dann seid ihr schon am Ziel ...

→ Profitieren Sie von kreativen Methoden.



- Systemische Organisations- und Struktur-Aufstellung
- Timeline-Arbeit
- Embodiment-Communication
- Auftragskarussell
- Werteskalaarbeit
- Problem-Lösungs-Trance
- Ambivalenzcoaching
- Rückkopplungsschleifen
- Fokussierungs- und Entspannungstechniken
- Klopftechniken
- Bifokal-multisensorische Ansätze
- Hypnosystemische Techniken

→ Profitieren Sie vom systemischen Ansatz.

In unseren Seminaren arbeiten wir mit Ihnen ...

... kontextbezogen.

So haben Sie stets die relevanten Umwelten und deren Auswirkungen mit im Blick.

... lösungsorientiert.

Begeben Sie sich mit uns auf einen ziieldienlichen Weg.

... partizipatorisch.

Nehmen Sie Ihre Kolleg_innen, Unterstützer_innen und Skeptiker_innen mit „an Bord“.

... interdisziplinär.

Gemeinsam mit Ihnen nutzen wir eine Vielzahl von unterschiedlichen Sichtweisen.

... haltungs- und werteorientiert.

Beziehen Sie Haltung und Werte sowie den gemeinsamen Blick auf Ihr Anliegen in den Veränderungsprozess mit ein.

... perspektivisch.

Sie erhalten kreativen Input und profitieren auch auf lange Sicht.

Die Trainer.



Robert Hennes

Diplom-Sozialarbeiter, Systemischer Familientherapeut und Organisationsberater



Mario Schatta

Systemischer Supervisor, Psychotherapeut, Diakon



Ulrich Allkemper

Systemischer Organisationsberater, Kommunikationsdesigner



Veit Böhnke

Pastoralpsychologe, Gestaltberater, Spielpädagoge

Und los geht's!

Sie interessieren sich für eine Fortbildung oder ein Seminar oder benötigen weitere Informationen zu einem individuellen Thema? Gerne setzen wir uns mit Ihnen in Verbindung, um die Durchführung Ihres Seminars zu planen. Bitte kontaktieren Sie uns per E-Mail: info@systemisches-institut-berlin.de, über unser Kontaktformular: www.systemisches-institut-berlin.de oder senden Sie diesen ausgefüllten Abschnitt per Post oder Fax an: **Berliner Institut für systemische Aus- und Weiterbildung** Bizetstraße 105 · 13088 Berlin · Fax: 030.92045265

Interesse am Seminar / Thema

Firma / Träger

Vorname, Name (Ansprechpartner)

Beruf / Position

Straße

PLZ, Ort

Telefonnummer

E-Mail

Voraussichtliche Teilnehmerzahl

Gewünschter Ort:

Abweichende Rechnungsadresse:

Firma / Träger

Name

Vorname, Name

Straße

PLZ, Ort

Beruf

Telefonnummer

E-Mail

Nach inhaltlicher Klärung und Terminabsprache wird die Seminaranmeldung bei Eingang der Seminarggebühr (abhängig von der Teilnehmerzahl) auf dieses Konto verbindlich:

Bankverbindung
Kontoinhaber Mario Schatta · Postbank Berlin
IBAN DE38 1001 0010 0844 5971 04 · BIC PBKNKDEFF100

Sollten Sie das Seminar bis drei Wochen vor der Veranstaltung absagen müssen, behalten wir 30 % bis zwei Wochen vorher 50 %, danach 100 % der Seminargebühr ein. Der Veranstaltungsort der Seminare in Berlin wird drei Wochen vor dem jeweiligen Termin bekanntgegeben.



www.systemisches-institut-berlin.de

**Berliner Institut für systemische
Aus- und Weiterbildung**

Bizetstraße 105
13088 Berlin
Tel: 030.92407887