

→ 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.

