

System, die Wirkung des empathischen Anteils

Die Alpha-Rolle → Rangdynamik klärt den Rang

Was?

- › Rollen einer Gruppe (Alpha, Beta, Gamma und Omega) erkennen
- › Alpha-Position beziehen
- › Lebensphasen einer/eines Gruppe/Systems nutzen

Wann und Warum?

- › Chaos im Team und Nicht-Erreichung der Ziele
- › Nicht gelebte Führung
- › Hierarchische Ordnungsverletzungen
- › Unter- oder Überforderung der Mitarbeiter durch unangemessene Zielsetzungen

Ziele

- › Alpha Rolle beziehen und sie bewusst leben
- › Unterstützer in der Gruppe etablieren und nützen
- › Sicheres Führen durch Feedback-Nehmen & „Störenfriede“ integrieren & sich gegen „Sesselsäger“ zur Wehr setzen
- › Performancesteigerung und Entlastung des Teams durch Konzentration auf das Wesentliche

Wer?

- › Gruppen, FK, Teamleiter

Wie?

- › 2+1 Tag/e (6 Wochen Pause für Referenzerfahrungen)
- › Team- oder Einzel-Setting

Methodik

- › Theorie der Rangdynamik
- › Omega – Rochaden
- › Improtheater, Rangdynamik – Spiele

Gruppe & Konflikt → Einfühlungsvermögen und Empathie

Was?

- › Konfliktdramaturgie kennenlernen
- › Erlernen der Drama-Dynamik, Erkennen der eigenen bevorzugten Rolle innerhalb des Drama-Dreiecks
- › Konflikte erkennen, ertragen und stoppen lernen

Wann und Warum?

- › Konflikte
- › Konfliktgeladenes Arbeitsklima
- › Wiederkehrende Konfliktsituationen
- › Mobbing

Ziele

- › Erkennen der Quellen und Potenziale eines Konflikts
- › Souveräner Umgang mit manifestierten Konflikten
- › Konfliktprophylaxe
- › Lösung von latenten und akuten Konflikten
- › Konflikt als Katalysator für Teamentwicklung und Wertetablierung nutzen
- › Struktur eines Konflikts erlernen und verstehen

Wer?

- › Teams in Konflikten und zur Konfliktprophylaxe

Wie?

- › 2+1 Tag/e (6 Wochen Pause für Referenzerfahrungen)
- › Teamsetting

Methodik

- › Drama-Dynamik
- › Psycho-Dynamik
- › Improtheater
- › Forum Theater

Systemkultur/Wertewandel → Wert(e)volle Führungskraft

Was?

- › Werte im Team bzw. im Unternehmen elizitieren und etablieren
- › Gemeinsame Wertebasis schaffen
- › Aus Werten Handlungen ableiten
- › Offene und authentisch wertschätzende Haltung
- › Wertschätzung versus falsche Harmonie
- › Einschränkende Glaubenssätze kennen und verändern

Wann und Warum?

- › Nicht-Erreichung von Unternehmens-Zielen, hohe Fluktuation und mangelnde Mitarbeiter-Bindung
- › Konflikte
- › Fusion, Mergers & Akquisitions: Aufeinandertreffen von verschiedenen Unternehmenskulturen

Ziele

- › Etablierung einer gemeinsam getragenen und gelebten Unternehmenskultur
- › Stärkung der Mitarbeiterbindung
- › Attraktivität als Arbeitgeber durch klar gelebte Werte
- › Wettbewerbsvorteil

Wer?

- › Topmanagement in Wandlungsphasen (z.B. Fusion, Merger & Akquisition, Umstrukturierungen)

Wie?

- › 3 x 2 Tage
- › Gruppensetting (Management-Teams)

Methodik

- › Werte-Elizitation
- › Glaubenssatz-Umkehr
- › Innovationsprozess anhand der Werte
- › Crowdsourcing
- › Aristoteles-Modell
- › Schopenhauer Prozess
- › Reflexionsübungen
- › Trance
- › Time Line ®