

SYSTEMISCHES LEADERSHIP

Zertifizierter
Ausbildungslehrgang
für Führungskräfte

Kernkompetenzen zukunftsorientierter Führungskräfte
in Wirtschaftssystemen und sozialen Organisationen



PRESTON & PARTNER
SALZBURG



POOSTCHI SEMINARE
DI Kambiz Poostchi KEG

Start: März 2007

Inhaltsverzeichnis

- 1 Allgemeine Informationen**
 - 1.1. Generelles Ziel
 - 1.2. Bildungsziele und Teilnehmer-Nutzen
- 2 Inhalte und Aufbau des Lehrgangs**
- 3 Organisatorische Details**
 - 3.1. Terminüberblick
 - 3.2. Ihre Investition
 - 3.3. Trainerteam
 - 3.4. Anmeldung

Allgemeine Informationen

1.1 GENERELLES ZIEL

Die stürmischen Veränderungsprozesse in der Wirtschaft haben den Blick für die elementaren Prinzipien im Management geschärft. Zukunftsmodelle zeigen eine Entwicklung weg von starken hierarchischen Strukturen und hin zu mehr dezentralen Entscheidungen. Die vorrangige Qualität der Führung besteht in der Fähigkeit, die Energien und Kenntnisse der Mitarbeiter freizusetzen. Der Erfolg als Führungskraft hängt stark davon ab, wie gut die Mitarbeiter betriebliche Aufgaben erfüllen. Nicht nur Fachwissen und technische Fertigkeiten zählen zu den Schlüsselqualifikationen für den beruflichen Erfolg, sondern im gleichen Maße die persönlichen und sozialen Komponenten. Ein Einbruch an Identifikation und mangelnde Motivation verringern automatisch die Leistungschancen und führen im fortgeschrittenen Zustand zur „**Inneren Kündigung**“.

Nicht erkannte, nicht genutzte und nicht weiterentwickelte Fähigkeiten der Mitarbeiter halten den **Teufelskreis verschenkter Qualität** aufrecht. Die sinnorientierte Mitarbeiterführung wird nach Meinung von Experten künftig mehr denn je zum eigentlichen Leistungsfaktor künftiger Organisationen! Führungskräfte sehen sich immer öfter in der Rolle von Managern, die sich sowohl dem Wachstumsprozess der Mitarbeiter als auch dem wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens verpflichtet fühlen. Erfolg im Beruf wird nicht mehr allein durch die Fachkompetenz bestimmt, sondern auch durch die Fähigkeit, Mitarbeiter und Kunden als Teile eines übergeordneten Systems zu erkennen und die Zusammenarbeit wirkungsvoll zu gestalten.

Einer der Hauptverursacher von negativem Stress bei Mitarbeitern ist die Unklarheit, wie die eigene Leistung und die eigene Person vom Vorgesetzten gesehen werden, sowie die Unklarheit über zukünftige Aufgabenstellungen und Kriterien einer erfolgreichen Aufgabenerfüllung. Durch das **Mitarbeitergespräch** kommt der Vorgesetzte zentralen Führungsaufgaben nach. In der Regel finden täglich Gespräche zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter statt. Im periodischen Mitarbeitergespräch jedoch werden bestimmte Inhalte (Beurteilung, Förderung, Zielvereinbarung, Kritikgespräch) systematisch erörtert.

Wo Menschen einander begegnen, kommen auch unterschiedliche Weltbilder zusammen. Zwischenmenschliche Beziehungen sind das Ergebnis der Wechselwirkung zwischen dem Verhalten von zwei oder mehr Menschen. Das eigene Verhalten wiederum ist in hohem Maß bestimmt vom Bild, das man sich vom anderen macht. Ein Konflikt zeigt Unterschiede auf. Der **Sinn von Konflikten** besteht darin, vorhandene Unterschiede zu verdeutlichen und zu fruchtbaren Übereinstimmungen zu führen. Bereinigte Konflikte garantieren Gemeinsamkeit und erweiterte Lernerfahrung.

Zeitmangel, Stress und Burnout können tatsächlich ein Hinweis auf Überlastung und Überforderung sein. Oft jedoch stellen sie die Symptome verschenkter brachliegender Potentiale der Selbstkompetenz dar. Die Teilnehmer erfahren, wie sie ihren **Umgang mit Zeit** optimieren können, indem sie lernen, einen besseren Zugang zu den eigenen Ressourcen herzustellen, Prioritäten zu erkennen, sich Ziele zu setzen und daraus ihre Arbeit effizienter zu organisieren und Störungen abzubauen. Innovations- und Leistungsfähigkeit stellen in zunehmenden Maße Faktoren dar, die darüber entscheiden, ob Unternehmen dem wachsenden Wettbewerb auf dem globalen Markt standhalten können. Für die Unternehmen wird eine neue Lernkultur immer

wichtiger, um den Anforderungen einer hohen **Flexibilität und Anpassungsfähigkeit** an die Bedürfnisse des Marktes rechtzeitig begegnen zu können.

Entwicklungshemmende Faktoren sollen in einem Lernenden Unternehmen daher durch geeignete Maßnahmen möglichst weitgehend zurückgedrängt werden. Dies gilt vor allem für die wachsende Arbeitsunzufriedenheit in veralteten Organisationsstrukturen sowie für den wachsenden Wettbewerbsdruck und die immer schneller sich ändernden Markt- und Kundenbedürfnisse, die den einzelnen Mitarbeitern ohne unterstützende Arbeitsumgebung schwer zu schaffen machen können.

In einem Lernenden Unternehmen findet organisationales Lernen nicht nur durch die instinktive Verarbeitung von Umweltsignalen statt, sondern es werden kulturelle Erfahrungen und Beziehungen sowohl in der Organisation als auch bei den Mitarbeitern berücksichtigt. Um dies zu erreichen, muss eine neue **Lernkultur in den Unternehmen** entwickelt werden. Vor diesem Hintergrund müssen Unternehmen wiederum neue Kernkompetenzen entwickeln, die den Aufbau einer neuen Lernkultur erst ermöglichen.

Die wichtigste Ressource ist für viele Unternehmen nach wie vor die Intelligenz und Qualifikation der Mitarbeiter. Zu den Schlüsselqualifikationen von Mitarbeitern und Führungskräften in zukunftsorientierten Unternehmen gehören vor allem soziale Kompetenz, Flexibilität und Teamfähigkeit. Teamleistung bringt für den Einzelnen und das Unternehmen Zugang zu den „ungehobenen Schätzen“ brachliegender Fähigkeiten und Stärken.

1.2 BILDUNGSZIELE UND TEILNEHMER-NUTZEN

Dieses speziell konzipierte **Trainingsprogramm für Führungskräfte in Organisationen und Unternehmen** gliedert sich in 5 dreitägige Module. Der Aufbau des Programms ist dergestalt, dass die Teilnehmer die Grundwerkzeuge systemischen Denkens und teamorientierter Kommunikation zur praktischen Anwendung erlernen, wie auch Fähigkeiten im Umgang mit Konflikten und Krisen, sowie Erkennen und Begleiten systemischer Prozesse in Gruppen und Teams. Zielarbeit und Zeitmanagement gehören genauso zum Repertoire einer verantwortungsvollen Führungskraft wie Selbstkompetenz und das Schaffen einer lernfördernden Feedbackkultur. Um die Nachhaltigkeit zu verbessern und die Seminarinhalte praxisbezogen zu integrieren, werden die Teilnehmer in Peergruppen die Inhalte praktisch üben und erhalten zusätzlich Schliff und Feedback an den jeweils zwischen den Seminareinheiten angesetzten **Supervisionsabenden**.

- Zeitersparnis durch effiziente Gesprächsführung
- Einsetzen der Mitarbeiter an der „richtigen“ Stelle → Mitarbeitermotivation
- Kreative Lösungen aus Konflikten
- Verbesserung des Informationsflusses
- Zeitgewinn durch effizientes Delegieren

2. INHALTE UND AUFBAU DES LEHRGANGES

M o d u l 1	Systemisches Denken und Lernende Organisationen 3 Tage	S S S a o l c z l h i b k a s o l t m k k p o m e t p e n t z e n z z	<ul style="list-style-type: none"> • Unternehmerisches Denken 3-facher Paradigmenwechsel Management versus Führung Systembezogene Führungsstile Vom Ergebnisdanken zum Prozessdenken 7 Ebenen der Veränderung Verbessertes Zusammenspiel in Organisationen • Mitarbeiterführung Führungskraft in lernenden Unternehmen Selbstkompetenz und Persönlichkeitsmodelle Kritische Erfolgsfaktoren für Wohlbefinden, Leistungsfähigkeit und Motivation Effizientes Delegieren und Schaffung von Kompetenz

Supervisionsabende 2 x ½ Tag

M o d u l 2	Systemische Kommunikation 3 Tage	S S S a o l c z l h i b k a s o l t m k k p o m e t p e n t z e n z z	<ul style="list-style-type: none"> • Kommunikation auf gleicher Augenhöhe Grundlagen verbaler und nonverbaler Kommunikation Andere Denkmodelle verstehen und akzeptieren Brückenschlag von Mensch zu Mensch Für das eigene Wohlbefinden sorgen • Das Mitarbeitergespräch Konstruktive Kritikfähigkeit und Feedback Kultur Grundlage für Zielvereinbarungen mit den Mitarbeitern Krisenmanagement

Supervisionsabende 2 x ½ Tag

M o d u l 3	Arbeiten in Teams 3 Tage	S S S a o l c z l h i b k a s o l t m k k p o m e t p e n t z e n z z	<ul style="list-style-type: none"> • Systemische Prozesse und Teamarbeit Kriterien für Zusammenhalt und Effizienz Kreislauf: Identifikation - Innovation - Aktion Kultivierung von Offenheit und Meinungsvielfalt • Qualitätsteams und Teammanagement Von der Gruppe zum Hochleistungsteam Entwicklungsphasen und Leistungsvorteile im Team Methoden der Gruppen- und Teambberatung Ablauf tragfähiger Entscheidungsprozesse im Team • Persönlichkeitsmodelle und Metaprogramme Kennen lernen und praktischer Umgang mit speziellen Programmen für den Einsatz bei Bewerbungen und bei Zuordnung von Aufgaben und Funktionen entsprechend den Stärken und Präferenzen der Mitarbeitern.

Supervisionsabende 2 x ½ Tag

M o d u l 4	Gemeinsame Visionen und Zielarbeit 3 Tage	S S S S a o l c z i b h i a s k o l t o m k k p o m m e t p p e n t e z e n z	<ul style="list-style-type: none"> • Systemische Projektentwicklung Die Dynamik gemeinsamer Visionen Das Gesetz der Ernte Strategien für Kreativität und alternative Innovationen • Systemische Fragetechniken Kreative Spannung in Zielprozessen Kriterien für Zielsetzung und Zielerfüllung Zielbezogene Mentalprogramme Zielcoaching und Visionsarbeit

Supervisionsabende 2 x ½ Tag

M o d u l 5	Prinzipien der Ordnung 3 Tage	S S S S a o l c z i b h i a s k o l t o m k k p o m m e t p p e n t e z e n z	<ul style="list-style-type: none"> • Hierarchie und Funktion Wirkfaktoren in Unternehmen Struktur und Funktion sozialer Systeme Systemische Ordnungsprinzipien • Verräumlichung von Systembildern Systemfelder und Repräsentation Positionen und Beziehungsstrukturen Praktische Beispiele diverser Modelle systemischer Struktur- und Organisationsaufstellung

Supervisionsabende 2 x ½ Tag

A b s c h l u s	Abschluss-Präsentationen und Zertifikate 2 Tage	S S S S a o l c z i b h i a s k o l t o m k k p o m m e t p p e n t e z e n z	<ul style="list-style-type: none"> • Systemische Prozesse und Teamarbeit Die lernende Organisation Kriterien für Zusammenhalt und Effizienz Kreislauf: Identifikation - Innovation - Aktion Kultivierung von Offenheit und Meinungsvielfalt • Qualitätsteams und Teammanagement Von der Gruppe zum Hochleistungsteam Entwicklungsphasen und Leistungsvorteile im Team Methoden der Gruppen- und Teamberatung Ablauf tragfähiger Entscheidungsprozesse im Team

2.1. Optionale Sondermodule:

Die folgenden Zusatzmodule können bei Interesse und ausreichender Teilnehmerzahl optional angeboten werden und stellen weitergehende Schlüsselqualifikationen für den Berufstalltag von Führungspersonen und Managern dar.

Modul S1	<p>Zeit für Führung Persönlichkeit und Umgang mit Zeit</p> <p style="text-align: right;">2 Tage</p>	S S S S S S a a a c c c h h h i i i k k k o o o l l l k k k o o o m m m p p p e e e t t t e e e n n n z z z	<ul style="list-style-type: none"> • Zeitmanagement versus Selbstmanagement • Vom unterschiedlichen Umgang mit der Zeit • Zeittypen und Persönlichkeitsmodelle • Kritische Erfolgsfaktoren und Prioritätensetzung • Effektivität und Effizienz in der Arbeit • Ziel- und Erfolgsmanagement • Umgang mit Zeitfressern und Störfaktoren
Modul S2	<p>Krise als Chance Umgang mit Konflikten, Widerstand und Beschwerden</p> <p style="text-align: right;">2 Tage</p>	S S S S S S a a a c c c h h h i i i k k k o o o l l l k k k o o o m m m p p p e e e t t t e e e n n n z z z	<p>Der gute Draht zum Kunden Vom Ergebnisdanken zum Prozessdenken Aufbau tragfähiger Kundenbeziehungen Bedürfniserkennung und Beziehungsaufbau Kundenbindung oder Neukundengewinnung?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Konfliktmanagement und systemisches Denken Vom Sinn und Unsinn von Konflikten Grundverhalten im Konflikt Lösungen nach dem WIN-WIN-Prinzip • Kundenbeschwerde als Chance Umgang mit Beschwerden und Reklamation Vom Beschwerdeführer zum Stammkunden Mit „schwierigen“ Kunden umgehen lernen
Modul S3	<p>Rhetorik und Präsentation</p> <p style="text-align: right;">2 Tage</p>	S S S S S S a a a c c c h h h i i i k k k o o o l l l k k k o o o m m m p p p e e e t t t e e e n n n z z z	<p>Grundlagen der Gesprächsführung Die 3 Ebenen der Interaktion Einsatz und Wirkung der Körpersprache Kompetenz und Kontakt durch Einsatz der Stimme</p> <ul style="list-style-type: none"> • Selbstsicherheit Bedürfnisebene und Beziehungsaufbau Umgehen mit Lampenfieber • Redetechniken Vorteile der Visualisierung Aufbau und Struktur von Kurzreden Ideen verständlich und ansprechend präsentieren

Organisatorische Details

3.1. TERMINÜBERBLICK

Infoabende: 23.11.2006 Parkhotel Castellani
30.01.2007 Alpenstrasse 6 5020 Salzburg

Module	Leitthema	Termine	Anzahl Tage	Zeiten
M1	Systemisches Denken und Lernende Organisationen	Do - Sa 1. - 3.3.2007	3 Tage	9.00 – 17.00
SV1		nach Vereinbarung	2 x 0,5 Tage	18.00 – 21.30
M2	Systemische Kommunikation	Do - Sa 17. – 19.5.2007	3 Tage	9.00 – 17.00
SV2		nach Vereinbarung	2 x 0,5 Tage	18.00 – 21.30
M3	Arbeiten in Teams	Do - Sa 28. – 30.6.2007	3 Tage	9.00 – 17.00
SV3		nach Vereinbarung	2 x 0,5 Tage	18.00 – 21.30
M4	Gemeinsame Visionen und Zielarbeit	Do - Sa 27. – 29.9.2007	3 Tage	9.00 – 17.00
SV4		nach Vereinbarung	2 x 0,5 Tage	18.00 – 21.30
M5	Prinzipien der Ordnung	Do - Sa 25.-27.10.2007	3 Tage	9.00 – 17.00
SV5		nach Vereinbarung	2 x 0,5 Tage	18.00 – 21.30
Projektpräsentation + Zertifikate	Testing	Mo - Di 03.- 04.12.2007	2 Tage	9.00 – 17.00

- Ausgabe der Gruppenprojektthemen: zum Modul M4
- Abgabe der Einzelprojektreflexionen: zur Supervision SV5
- Präsentation der Gruppenprojektarbeiten: zur Abschlusspräsentation
- Feierliche Überreichung der Zertifikate: zur Abschlusspräsentation

TEILNEHMER: Mindestteilnehmerzahl 12 Personen
Höchsteilnehmerzahl 18 Personen

3.2. IHRE INVESTITION

zuzüglich Mehrwertsteuer und Tagungspauschale

Tage	Zertifikat	Gesamt-tage	Pauschale
Lehrgang Systemisches Leadership	inklusive	22	3.950,-
Spezialmodule jeweils	inklusive	2	450,-

Ort: Parkhotel Castellani, Alpenstrasse 6 5020 Salzburg

Ihre Ansprechpartnerin im Institut

Bettina Weiss 0650/53 122 36

Preston & Partner
Gutratbergweg 8
5083 Gartenau

Fax: +43 (0) 6246 721274
mail: info@preston-partner.com
www.preston-partner.com

3.3. DIE TRAINER

PRESTON & PARTNER



Angelika Preston

Geschäftsführerin der Fa. Striberny&Co Nfg. GesmbH
 Lebens- und Sozialberaterin
 Zertifizierte Lehrtrainerin für NLP (DV-NLP)
 Zertifizierter Lehrcoach, DVNLP
 H.D.I. - Trainerin
 Systemisches Coaching
 Freiberufliche Trainerin – firmeninterne und offene Trainings
 Organisationsaufstellung und systemische Strukturaufstellung
 Systemische Familienaufstellung nach Bert Hellinger
 Vorstandsvorsitzende des ÖCM (Österreichischer Verband für Coaching und Mediation)



POOSTCHI SEMINARE DI Kambiz Poostchi KEG



DI Kambiz Poostchi

Staatlich befugter und beeideter Ziviltechniker - Architekt
 Lebens- und Sozialberater
 Zertifizierter Lehrtrainer für NLP (INLPTA und DVNLP)
 Professional in Business Communication
 H.D.I. - Trainer (Hirn-Dominanz-Instrument)
 Rhetorik- und Teamtrainer
 Systemische Arbeit mit Gruppen + Teams
 Freiberuflicher Trainer und Coach in Unternehmens- und Personalentwicklung
 Organisationsaufstellung und systemische Strukturaufstellung
 Vorstandsmitglied des ECM (Europäischer Verband für Coaching und Management)
 Vorstandsvorsitzender der NWT (Netzwerk Trainergemeinschaft)



