



Mit mediativer Führung Veränderungsprozesse begleiten

Führungskräfte stehen heutzutage zwischen allen Stühlen. Von der einen Seite wird der Druck durch Kunden und Konkurrenzkampf über die arbeitsüberlasteten und ungedulden Mitarbeiter an sie herangetragen. Von der anderen Seite stoßen sie auf Systemstrukturen, die sich oftmals nicht so schnell verändern können, wie es wünschenswert und notwendig wäre. Führungskräfte befinden sich damit automatisch in einer vermittelnden, mediativen Rolle im System.

Der mediative Führungsansatz vereint unterschiedliche moderne Führungsstile, um sie zu einem umfassenden Gesamtkonzept zu bündeln. In Zeiten großer Veränderungen sind sowohl klare, kraftvolle Haltungen nötig, als auch die Achtsamkeit, mit Ruhe und Geduld zum passenden Zeitpunkt die richtigen Entscheidungen zu treffen, der Humor, in Krisenzeiten die Mitarbeiter bei Laune zu halten und die richtigen Worte zu finden, die Fähigkeit, Informationen gezielt durch die Organisation zu steuern, Teams gleichzeitig stabil und agil aufzustellen sowie langfristig Mitarbeiter und Teams mit Hilfe mediativer Haltungen und gezielt eingesetzter Moderationstools zu mehr Verantwortung und Selbstmanagement anzuleiten.

Agenda

1 Führung am Limit

Mit welchen äußeren und inneren Treibern und Stressfaktoren haben wir in der VUCA-Welt zu tun und welche Aufgaben ergeben sich daraus für eine Führungskraft im 21. Jahrhundert?

2 Die Geisteshaltung moderner Führung

- Abschied von alten Geisteshaltungen und Überzeugungen
- Führung als Balanceakt zwischen klaren Zielen und Adhoc-Entscheidungen
- Führung als agil-adaptiver Entwicklungsprozess
- Warum wir in Zukunft auf Schwarmintelligenz nicht verzichten können.

3 Die Führungskraft als Fels in der Brandung

- **Mindful Leadership:** Durch Achtsamkeit die eigene und gemeinsame Resilienz erhöhen
- **Das Konzept "Neuer Autorität":** Auftreten mit Präsenz, Autorität und Beharrlichkeit in Zeiten virtuellen Führens
- **Provokantes Führen:** Die Mitarbeiter in Veränderungsprozessen humorvoll mitnehmen und aus der Komfortzone locken

4 Mit mediativer Führung das Selbstmanagement der Mitarbeiter fördern

- **Informationsmanagement:** Wie Sie Informationsflüsse im Zeitalter digitaler Vernetzungen gezielt beeinflussen.
- **Neurolinguistik:** Welche Wirkung Sprache hat und wie Sie Sprache bewusster einsetzen, um Mitarbeiter in Veränderungsprozessen mitzunehmen.
- **Mediationskompetenz:**
 - Wie Sie die Eigenverantwortung und das Selbstmanagement Ihrer Mitarbeiter mit mediativen Haltungen und Moderationskompetenz fördern
 - Wie Sie mediative **Moderationsmethoden** (Fragetechniken, Canvas, Roadmaps, Mentale Simulationen, Heuristiken, Conceptmaps, Entscheidungsbausteine, Szenariotechnik, Systemisches Konsensieren) gezielt auswählen und anwenden



- **Agiles Führen:**

- Wie Sie Rollen, Regeln, Richtlinien und Rituale zur Stabilisierung Ihrer agilen Teams einsetzen.
- Wie Sie mit der Methode **Design Thinking** Lernen, in Optionen und Möglichkeiten zu denken.

Zielgruppe: Führungskräfte aller Hierarchien

Dauer: Zwei Tage