

TOP Formate 1 2024



Inhalt

FÜHRUNG	4
FÜHRUNGSKRÄFTE IM WANDEL DER AGILEN ARBEITSWELT.....	4
DIGITALE FÜHRUNGSKOMPETENZ - Führung, Kommunikation und Zusammenarbeit in der digitalen Arbeitswelt	6
UNTERNEHMENSWERTE – Was sind unsere?	8
WERTEORIENTIERTE FÜHRUNG – Unternehmenswerte als Fundament für erfolgreiche Führungsarbeit	10
BRÜCKEN BAUEN ZWISCHEN DEN GENERATIONEN - Kurzworkshop	12
DIE FÜHRUNGSKRAFT ALS PERSONALENTWICKLER.....	13
TEAMENTWICKLUNG	15
PROJEKT_TEAM_KOMMUNIKATION – Stein für Stein zum (Team)Erfolg.....	15
KONFLIKTWORKSHOP / MEDIATION	17
KONFLIKTWORKSHOP / MEDIATION Konfliktparteien und Teams.....	17

DIE TOP GMBH STELLT SICH VOR!



Seit fast 40 Jahren TOP im Business -
Personal-/ Organisationsentwicklung und Unternehmensdiag-
nostik kompetent aus einer Hand!

Wir beraten und trainieren unsere Kundschaft bei der erfolgrei-
chen Zukunftsgestaltung, begleiten und unterstützen sie bei der
Ausschöpfung vorhandener Potenziale und der Erschließung
neuer Handlungskompetenzen.

Unser Denken ist geprägt von einer ökonomischen und systemischen Betrachtungsweise – die Metho-
den der humanistischen Psychologie leiten unser Handeln.

Wir unterstützen unsere auftraggebenden Unternehmen bei der Organisation, Durchführung und
Transfersicherung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen.

Wir sind methodisch und didaktisch auf der Höhe der Zeit und unterstützen unsere Kundschaft mit
Präsenz- und Onlinetrainings/E-Learning bei der Qualifikation ihrer Auszubildenden und Mitarbeiten-
den.

Die TOP Berater:innen orientieren sich dabei an dem vierstufigen TOP-Veränderungsmodell.

1. Zielbeschreibung

Hier spielen Workshops bzw. Interviews eine wichtige Rolle, um möglichst viele Beteiligte in den ge-
samten Veränderungsprozess einzubeziehen.

Ziel dieses Schrittes ist die Definition des Zielzustandes durch die Klärung der Fragen:

- Was genau ist das Ziel?
- Was wird besser sein?

2. Prozess-Design

Welche Schritte/Veränderungen sind notwendig, um das Ziel zu erreichen?

3. Prozess-Start und Umsetzung

Die Qualifizierung wird mit der Praxis verzahnt, die dozierende Person begleitet die Teilnehmenden in
ihr Arbeitsfeld. Sie coacht und/oder trainiert die Mitarbeitenden, coacht und/oder trainiert bei Bedarf
auch Führungspersonen. Mit allen Beteiligten bespricht sie mögliche Änderungen im Verhalten oder
der Organisation. Diese Coaching-Aufgaben können später von dafür vorbereiteten Führungspersonen
wahrgenommen werden. Bei Bedarf werden zusätzliche Follow-up-Trainings durchgeführt.

4. Prozess-Begleitung/-Controlling

Nach Abschluss einzelner Maßnahmen wird mit dem auftraggebenden Unternehmen überprüft, ob
das Ziel erreicht wurde. Es werden die Fragen geklärt:

- Was haben wir schon erreicht?
- Was fehlt noch in Bezug auf das Ziel?

Die TOP-Vorgehensweise unterscheidet sich vom klassischen Training dadurch, dass sich die Bera-
tungsleistung auf den gesamten Veränderungsprozess bezieht und nicht auf die ausschließliche Durch-
führung einzelner Trainingsmaßnahmen. Trainingsmaßnahmen können integraler Bestandteil des Ver-
änderungsprozesses sein.

FÜHRUNG

FÜHRUNGSKRÄFTE IM WANDEL DER AGILEN ARBEITSWELT

Die Anforderungen an Führungskräfte und Teams verändern sich immer schneller und werden komplexer. Auf Digitalisierung, neue Arbeitsplatz- und Kommunikationsmodelle gilt es häufig zeitnah zu reagieren. Daraus entstehenden Unsicherheiten und erfordern Neu- oder Umorganisationen gewachsener Strukturen. Behörden und Unternehmen können dadurch belastet werden. Andere Fähigkeiten und Entscheidungen sind für diese neuen Herausforderungen und Bedürfnisse gefragt. In diesem Workshop erarbeiten die Teilnehmenden, welche Kompetenzen in Ihrer Organisation besonders hervorgehoben werden sollten und welchen Beitrag Sie als Führungskraft dazu leisten können.



ZIELGRUPPE	Führungskräfte
LERNZIELE	<p>Sie</p> <ul style="list-style-type: none"> • erörtern gemeinsam, welche neuen Schlüsselkompetenzen in der Organisation in Zukunft notwendig werden. • reflektieren eigene Stärken und Entwicklungsfelder. • entwickeln Strategien, wie die eigenen und Team-Kompetenzen weiter ausgebaut werden können.
INHALTE	<p>Big Five der Führung im Wandel der Zeit Welche Kompetenzen waren bisher wichtig? Was hat sich verändert?</p> <p>Brainstorming „neue Big Five“ Welche Eigenschaften und Kompetenzen sind in unserer Organisation wichtig? Was braucht eine Führungskraft, um Digitalisierung, permanentem Change, Fachkräftemangel, Generationenkonflikten, wirtschaftlicher Unsicherheit und neuen Arbeitsmodellen erfolgreich begegnen zu können?</p> <p>Selbstreflexion Stärken stärken, Entwicklungspotenziale ausschöpfen Reflexion eigener Kompetenzen, „Blinde Flecken“ im Fokus,</p> <p>Transfer in die Praxis Strategien zur Anwendung, Anwendungsstrategien im eigenen Arbeitsbereich, Retrospektive & Blick in die Zukunft, persönliche Zielformulierung</p> <p><i>Die angegebenen Inhalte sind Vorschläge und immer nach individuellen Bedarfen/Fragestellungen/Zielgruppen anpassbar.</i></p>
METHODEN	<ul style="list-style-type: none"> • Trainings-Input • Diskussionen • Einzelarbeit/Partnerarbeit • Gruppenarbeit

-
- **Feedback**
-

DAUER 1 Tag oder 2 x ½ Tag online

GRUPPENGROSSE Bis max. 10 Teilnehmende

Bildnachweis: © Rawpixel Ltd. – FOTOLIA/AdobeStock

DIGITALE FÜHRUNGSKOMPETENZ - Führung, Kommunikation und Zusammenarbeit in der digitalen Arbeitswelt

Digitalisierung, gesellschaftlicher Wertewandel, Arbeitswelt 4.0 – die heutige Zeit ist durch stetige Veränderungen gekennzeichnet. Eine Auseinandersetzung mit den Auswirkungen gehört für Sie als Führungskraft zu Ihrer unverzichtbaren Zukunftsstrategie. Denn dadurch ergeben sich neue Anforderungen und Herangehensweisen, auch und besonders für Ihre Aufgaben als Führungskraft.



Setzen Sie sich in diesem Seminar mit Ihrer Rolle als Treiber:in der Digitalisierung auseinander und orientieren Ihr Führungsverhalten an diesen neuen Anforderungen.

ZIELGRUPPE	Führungskräfte
LERNZIELE	<p>Sie</p> <ul style="list-style-type: none"> • entwickeln ein Verständnis für die zentralen Trends und Herausforderungen der Digitalisierung. • setzen sich mit den generellen Auswirkungen der Digitalisierung auf Ihre Aufgaben als Führungskraft und die Organisationskultur auseinander. • reflektieren die veränderten Erwartungen an Ihr Führungsverhalten.
INHALTE	<p>Treiber, Trends und Konsequenzen der Digitalisierung Entwicklungstrends, Auswirkungen und Herausforderungen der Digitalisierung Zentrale Einflussfaktoren (technologische Entwicklungen, Big Data, gesellschaftliche Entwicklungen etc.) Die digitale Toolbox (kollaborative Werkzeuge, soziale Medien etc.) Anpassung von Strukturen und Steuerung von Prozessen</p> <p>Auswirkungen auf Führung, Kommunikation und Zusammenarbeit Veränderte Ansprüche und Erwartungen an Führung, Kommunikation und Zusammenarbeit Welche Rolle nehmen Sie als Führungskraft bei der Digitalisierung ein? Vernetzte Strukturen und Netzwerkorganisationen Neue Möglichkeiten der Zusammenarbeit nutzen</p> <p><i>Die angegebenen Inhalte sind Vorschläge und immer nach individuellen Bedarfen/Fragestellungen/Zielgruppen anpassbar.</i></p>
METHODEN	<ul style="list-style-type: none"> • Trainings-Input • Diskussionen • Arbeit an aktuellen Fallbeispielen / Break-Out-Sessions • Feedback

DAUER 1 / 2 Tage Präsenz oder
1 / 2 Tage (4 x 90 Min./Tag) remote

GRUPPENGROSSE Bis max. 12 Teilnehmende Präsenz
Bis max. 8 Teilnehmende remote

Bildnachweis: @foxyburrow - stock.adobe.com

UNTERNEHMENSWERTE – Was sind unsere?

Unternehmenswerte bilden die Grundfeste der Identität des Unternehmens. Die elementaren Fragen „Wer sind wir?“, „Was machen wir?“ und „Wofür wollen wir stehen?“ stehen dabei am Anfang und wollen mit Leben gefüllt werden. Mitunter bestehen, dies bereits auf Leitenden-Ebene, dazu jedoch unterschiedliche Ideen, Wahrnehmungen und Auslegungen.

Die Ideen und Ansätze zu sammeln, die Kreativität zu bündeln und einem zukunftsfähigen Konsens zuzuführen, ist Gegenstand dieses moderierten Workshops. Die Verschriftlichung und Sichtbarmachung der Unternehmenswerte erfolgt mithilfe verschiedener Kreativitätstechniken. Ihre eigenen Werteschwerpunkte werden durch Verbildlichen von Ideenskizzen unternehmensspezifisch angepasst.



Aktuelle und individuell gestaltete Unternehmenswerte bilden das Rückgrat moderner Unternehmenskultur. Geben Fundament für ableitbare, passgenaue Führungsleitlinien und -werte, einer authentischen Marketing- und Vertriebspositionierung und strahlen aus bis ins Employer Branding. In diesem Format finden und formulieren Sie Ihre Unternehmenswerte!

ZIELGRUPPE	Unternehmensleitungen, Führungskräfte
LERN- und Transformations-ZIELE	<p>Sie</p> <ul style="list-style-type: none"> erarbeiten sich aktuelle und aussagekräftige Unternehmenswerte. leiten aus diesen ein Grundgerüst zur Schaffung eines homogenen Verständnisses der Führungskultur ab.
INHALTE	<p>Einstiegs- und Orientierungsphase Soziales, räumliches und thematisches Ankommen Vorstellung/Einarbeitung/Zielformulierung</p> <p>Arbeit an den konkreten Fallbeispielen / Fragestellungen / Praxisbeispielen aus dem Unternehmen: Dies kann z. B. sein Unternehmenshistorie – Unsere Geschichte Produktportfolio und Marktpositionierung 360 Grad-Blick – Wie blicken wir auf den Markt, wie dieser auf uns? Wer sind unsere Kunden? Stand Digitalisierung im Unternehmen Vorhandenes Führungsverständnis, Agilität, New Work Umgang mit weitreichenden Veränderungen, besonders Digital-Change Virtuelle / hybride Führung Etc.</p> <p>Optional: Ausarbeitung / Formulierung zukünftiger Unternehmenswerte, daraus Formulierung eines (Führungs-)Fahrplans Authentische Führungsarbeit durch wertetransportierenden Führungsstil</p>

Vom Dirigieren zum Delegieren
 Partizipation der Mitarbeitenden ausbauen
 Werte ins Remote-/Hybride-Team tragen
 Besonderheiten der Kommunikation in virtuellen Teams

Die angegebenen Inhalte sind Vorschläge und immer nach individuellen Bedarfen/Fragestellungen/Zielgruppen anpassbar.

- | | |
|-----------------|--|
| METHODEN | <ul style="list-style-type: none"> • Moderation • Storytelling • Kreativitätstechniken • Erfahrungsbasierter Input • Diskussionen • Einzel- und Gruppenarbeiten • Feedback |
|-----------------|--|

DAUER	1 bis 2 Tage Präsenz
--------------	----------------------

GRUPPENGROSSE	Bis 12 Teilnehmende Präsenz
----------------------	-----------------------------

Bildnachweis: ©: ©vege– Fotolia/AdobeStock

WERTEORIENTIERTE FÜHRUNG – Unternehmenswerte als Fundament für erfolgreiche Führungsarbeit

„Werte leiten das Verhalten von Menschen. Sie liefern ein Koordinatensystem, einen Kompass, an dem sich ein Mensch orientieren kann und bilden die Basis von Entscheidungen“ (Frey, 2016). Der innere Kompass in unserem Leben – Werte. Durch eine beschleunigte Welt, die Digitalisierung oder veränderte Anforderungen durch Wettbewerb – Veränderung ist omnipräsent. In Zeiten dieser Veränderung suchen Mitarbeitende Sicherheit. Diese Sicherheit zu geben, ist das, was Führungspersönlichkeiten auszeichnet. Sie schaffen ein vertrauensvolles Unternehmensumfeld, stützen ihr Handeln auf Werten ab und vertreten eine klare Haltung.



In diesem Workshop erhalten Sie spannende Ansätze für eine werteorientierte Führung in einer Welt voller Veränderungen. Sie erfahren, was Ihre Unternehmenswerte sind, wie Sie werteorientiert führen und kommunizieren und schließlich, wie Sie diese in die Arbeitswelt und Ihre Führung transferieren.

ZIELGRUPPE	Führungskräfte
LERNZIELE	<p>Sie</p> <ul style="list-style-type: none"> • erfahren, was Werte sind, wie sie sich bilden und verändern. • reflektieren Ihre eigenen Werte und eventuelle Wertekonflikte. • lernen, wie Sie werteorientiert kommunizieren und die Unternehmenswerte an Ihre Mitarbeitenden weitergeben.
INHALTE	<p>Werte – was ist das? Grundlagen der Werteforschung Auswirkung von Werten auf den Arbeitsalltag Entstehung und Veränderung von Werten Entstehung von Wertediskrepanzen und -konflikten</p> <p>Werte und Führung Faktoren für werteorientiertes Führen Bedeutung von Werten für die Motivation/ Zufriedenheit von MA Implementierung und Vorleben von (Ihren!) Werten durch Führungsarbeit</p> <p>Werteorientierte Kommunikation GFK als Grundlage der werteorientierten Kommunikation Wertediskrepanzen kommunizieren Wertekonflikte lösen</p> <p>Wertereflexion Selbstreflexion der eigenen Unternehmenswerte Identifikation eigener Wertepriorisierungen und -diskrepanzen Erfahrungsaustausch und Fallarbeit</p> <p>Die Arbeit als Multiplikator Begeisterung für die Unternehmenswerte wecken Qualifizierung der Mitarbeitenden unterstützen</p>

Qualitätsanforderungen definieren und nachhalten
 Kanäle zum Wissenstransfer nutzen

Methodik und Didaktik für Multiplikatoren

Moderne Erkenntnisse der Lernpsychologie
 Gezielt Methoden und Medien wählen
 Moderations- und Präsentationsmethoden einsetzen
 Körpersprache und Stimmeinsatz
 Anerkennend und motivierend kommunizieren

Die angegebenen Inhalte sind Vorschläge und immer nach individuellen Bedarfen/Fragestellungen/Zielgruppen anpassbar.

METHODEN

- **Trainings-Input**
- **Diskussionen**
- **Arbeit an aktuellen Fallbeispielen**
- **Feedback**

DAUER

1 bis 2 Tage Präsenz

GRUPPENGROSSE

Bis max. 12 Teilnehmende Präsenz

Bildnachweis: ©Gerald Altmann auf Pixabay

BRÜCKEN BAUEN ZWISCHEN DEN GENERATIONEN - Kurzworkshop

Führungskräfte stehen vor der Herausforderung, die Erwartungen und Bedürfnisse verschiedener Generationen zusammenzubringen. In diesem Workshop lernen Sie empathisch und bedarfsgerecht auf Ihre Mitarbeitenden einzugehen, Generationskonflikte aufzulösen und als Chance zu nutzen. Intergenerative Zusammenführung eröffnet Verständnis für alle Beteiligten und bietet einen gegenseitigen Wissenstransfer, der dem Einzelnen ebenso wie der Gemeinschaft großen Nutzen bringt. Das führt zu mehr Stabilität im Team und einer positiven Arbeitsatmosphäre, in der jeder von den Stärken des anderen profitieren kann.



ZIELGRUPPE	Führungskräfte
LERNZIELE	<p>Sie</p> <ul style="list-style-type: none"> • verstehen die Generationen und deren Bedürfnisse. • stärken Stärken und fördern Austausch. • lernen den Zusammenhalt zwischen den Generationen anzuregen, um gegenseitig von den Stärken der Kolleginnen und Kollegen zu profitieren. • entwickeln Strategien, um konkrete Herausforderungen im eigenen Team zu meistern.
INHALTE	<p>Überblick über das Generationenmodell Sozialisierung im historischen Kontext, Jugend und Erfahrungen, Bedürfnisse, Stellenwert von Arbeit und Verdienst, Prioritäten, Wertvorstellungen</p> <p>Handbuch Die häufigsten Missverständnisse zwischen den Generationen</p> <p>Praxisnahe Fallarbeit Bearbeiten von Fragestellungen und Herausforderungen aus dem Arbeitsalltag der Teilnehmenden</p>
METHODEN	<ul style="list-style-type: none"> • Trainings-Input • Diskussionen • Arbeit an aktuellen Fallbeispielen • Feedback
DAUER	½ Tag Präsenz oder online
GRUPPENGROSSE	Bis max. 16 Teilnehmende

Bildnachweis: © Darko Novakovic – FOTOLIA/AdobeStock

DIE FÜHRUNGSKRAFT ALS PERSONALENTWICKLER

Die Potentiale der Mitarbeitenden als Führungskraft einschätzen zu können, birgt mannigfaltige Vorteile: So kann die Führungskraft die Aufgaben im Team nach Kompetenzen und Interessen der einzelnen Mitarbeitenden verteilen. Diese werden dadurch motivierter, identifizieren sich mehr mit ihren Aufgaben, ihrem Team und ihrem Arbeitgeber. Erhält die Belegschaft Unterstützung durch ihre Führungskraft bei der eigenen Entwicklung, so bauen sich diese motivierenden Faktoren noch aus. Die (Feedback)Wege sind kurz, Beschäftigte erfahren Wertschätzung und werden gemäß ihrer Qualifikationen und Kompetenzen abgeholt und gefördert. Dazu empfiehlt sich die Arbeit und die Selbstwahrnehmung der Führungskraft als Personalentwickler.



Erfahren Sie, wie Sie als Führungskraft die Personalentwicklung Ihrer Mitarbeitenden - operativ und strategisch - mitgestalten und ausbauen. Dieses Forum vermittelt Ihnen aktuelles Personalentwicklungswissen, das zu den modernen Arbeitswelten passt.

ZIELGRUPPE	Führungskräfte
LERNZIELE	<p>Sie</p> <ul style="list-style-type: none"> • erhalten aktuelle und vertiefende Information zu Feedback- und Mitarbeitendengespräch als Kerninstrument. • erfahren wie Sie Ihre Mitarbeitenden nach ihren Qualifikationen und Kompetenzen entwickeln. • lernen aktuelle Instrumente der Personalentwicklung kennen und erfahren, wie Sie diese als Führungskraft einsetzen.
INHALTE	<p>Führungskommunikation 4.0 Adressatenorientierte Kommunikation Fragen stellen und aktiv zuhören – die Grundlagen Wertschätzendes Feedback für Ihre Mitarbeitenden Besonderheiten der Kommunikation in virtuellen Teams</p> <p>Führen von Entwicklungsgesprächen Zielfindung und -erreichung im Gespräch Vorbereitung, Durchführung und Auswertung von Entwicklungsgesprächen Konfliktbehaftete Gesprächssituationen (Umgang mit Erwartungen, Konflikten, Grenzverletzungen) Was kann/möchte das Teammitglied erreichen? Passen Vorstellungen zur aktuellen Situation/Fähigkeiten des Teammitglieds? Möglichkeiten der Vereinbarung von Rolle und Karrierevorstellungen Umsetzung der Gesprächsergebnisse</p> <p>Gesagtes bewerten – kontrollierte Subjektivität erreichen Balance zwischen Intuition und Ratio finden Sachverhalte anhand beobachtbarer Kriterien aufnehmen Probleme bei Beurteilung und Bewertung (Halo-Effekt, etc.)</p>

Gendersensible Beurteilung
Typische Beurteilungsfehler

Instrumente und Methoden der Personalentwicklung

Onboarding-Programme für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
Einbeziehung von Kompetenzmodellen
Nachwuchsprogramme
Seminare und Workshops
Die Führungskraft als Mentor und Coach
Teammitglieder als Multiplikatoren
Kollegiale Fallberatung und Peer-Coachings
Potenzialanalysen, Testverfahren
Job-Enrichment und Job-Enlargement

Arbeiten an konkreten Fallbeispielen aus dem Teilnahmekreis

Die angegebenen Inhalte sind Vorschläge und immer nach individuellen Bedarfen/Fragstellungen/Zielgruppen anpassbar.

METHODEN	<ul style="list-style-type: none"> • Trainings-Input • Einzel- und Kleingruppenarbeit • Diskussionen • Arbeit an aktuellen Fallbeispielen / Break-Out-Sessions • Rollenspiele • Feedback
DAUER	<p>2 Tage Präsenz oder 2 Tage (4 x 90 Min./Tag) remote</p>
GRUPPENGROSSE	<p>Bis max. 12 Teilnehmende Präsenz Bis max. 8 Teilnehmende remote</p>

Bildnachweis: © vege-Fotolia/AdobeStock

TEAMENTWICKLUNG

PROJEKT_TEAM_KOMMUNIKATION – Stein für Stein zum (Team)Erfolg

Eine Häuslebauer-Weisheit lautet: Steht das Fundament nicht fest, wackelt der Dachstuhl!“ Stimmt die Basis nicht, kann der Aufbau nicht gelingen. Dies gilt für fast alle Lebens- und Arbeitsbereiche: Kommunizieren die Team-Protagonisten aneinander vorbei, wird die Gruppe keinen Zusammenhalt und nur schwer eine gemeinsame Vision finden können. In Projektteams gestaltet sich der Kommunikations- und Teamfindungsprozess mitunter noch komplexer, bestehen diese meist aus Mitgliedern unterschiedlichster Fachbereiche mit ebensolchen Kompetenzausrichtungen. Daher ist es wichtig die Grundregeln der gemeinsamen Kommunikation festzulegen und anzuwenden, um die Kompetenzen und Zuständigkeiten aller Beteiligten zu wissen und sich diese zur gemeinsamen Zielerreichung nutzbar zu machen.



Die TOP „Stein für Stein“ Teamentwicklung löst diese Fragestellungen für ihr (Projekt)Team und fordert die Mitglieder als Ideenfinder, Konstrukteur und Gestalter. Mit einem vorkonstruierten Lego-Modell wird in drei Stufen gearbeitet: Ein Plan des Modells wird gezeichnet. Dieser Plan geht an eine jeweils andere Kleingruppe, welche das Modell danach rekonstruiert. Final werden die Modelle in Kleinserie gefertigt. Die Lösungen dieser Aufgaben bieten Lernansätze zur Optimierung der Aufgaben- und Kompetenzverteilung im Team, der Teamkommunikation sowie Konzeptionierung der Projektschritte und -umsetzung.

Rücken Sie als Team zusammen, lernen Sie Ihre Kompetenzen (neu) kennen und optimieren Sie die Team-Kommunikation!

ZIELGRUPPE	Führungskräfte, Mitarbeitende, Auszubildende
LERNZIELE	<p>Sie</p> <ul style="list-style-type: none"> • erfahren, wie positiv sich eine Aufgabenverteilung im Team nach Kompetenzen, nicht nach Hierarchien, auswirkt. • lernen, wie Sie zu einer optimierten, team-spezifischen Kommunikation finden. • finden in der Bewältigung und Lösung der Aufgaben dieser Teamentwicklung Ideen, Inspiration und Lösungen für die Fragestellungen Ihres Teams im Berufsalltag.
INHALTE	<p>Einstiegs- und Orientierungsphase Soziales, räumliches und thematisches Ankommen Vorstellung der Einarbeitung in die Methode</p> <p>Vorbereitungsphase Klärung der Fragestellungen Eingrenzen der Ziele und Vereinbarungen</p> <p>1. Dekonstruktion und Erstellung einer (Bau)Zeichnung Aufteilung in Kleingruppen</p>

Dekonstruktion und Erstellung einer Bau-Zeichnung eines Lego-Modells unter Zeitvorgabe
 Verteilung der Aufgaben in der Kleingruppe
 (Projekt)Besprechung – Betrachtung der Arbeit/Herangehensweise der eigenen/jeweils anderen Gruppe
 KVP und Best Practice

2. Rekonstruktion des Modells nach den Zeichnungen

Tausch der Zeichnungen der Kleingruppen untereinander
 Rekonstruktion des Lego-Modells nach der Zeichnung unter Zeitvorgabe
 (Projekt)Besprechung – Betrachtung der Arbeit/Herangehensweise der eigenen/jeweils anderen Gruppe
 KVP und Best Practice

3. Konstruktion des Modells in Kleinserie

Planung der Herangehensweise zur Serienfertigung in den Kleingruppen
 (Projekt)Besprechung – Betrachtung der Arbeit/Herangehensweise der eigenen/jeweils anderen Gruppe
 KVP und Best Practice

Review und (Projekt)Besprechung

(Projekt)Besprechung – Betrachtung der Arbeit/Herangehensweise der eigenen/jeweils anderen Gruppe
 KVP und Best Practice
 Zusammenfassung des Erlernten
 Transfer für den Team- und Berufsalltag

Die angegebenen Inhalte sind Vorschläge und immer nach individuellen Bedarfen/Fragestellungen/Zielgruppen anpassbar.

METHODEN

- **Trainings-Input**
- **Diskussionen**
- **Konstruktionsaufgaben**
- **Zeichnerische Aufgaben**
- **Klassische/agile PM-Methoden**
- **Feedback**

DAUER

1 bis 2 Tage Präsenz

GRUPPENGROSSE

Bis max. 20 Teilnehmende Präsenz

Bildnachweis: © Eleonore Horiot– Fotolia/AdobeStock

KONFLIKTWORKSHOP / MEDIATION

Konfliktparteien und Teams

Konflikte in Teams und zwischen Individuen können vielfältigste Ursachen haben. Oft beruhen diese auf Missverständnissen und Kommunikationsproblemen. Dauerhaft vorhandene Konflikte und daraus resultierende Störungen in Teams sind mitunter weniger auf Teamebene selbst, sondern auf Führungsebene verankert. Stimmt die Führung, sind teaminterne Konflikte von der Führungskraft vielfach auflösbar. Im Alltag stellt es sich jedoch oft dar, dass



durch Unsicherheit mit einer Auseinandersetzung des Konflikts durch die Führungskraft, die Konflikte im Team sich selbst überlassen und dadurch größer werden können. Um die genauen Ursachen finden zu können, ist eine Beleuchtung der Ist-Situation, dies durch Gespräche mit den Führungskräften elementar wichtig, um dann in die Workshops mit den Konfliktparteien, bzw. dem Team, zu gehen und ihre Stimmen zu hören. Wichtig im Blick zu behalten, dass solche tiefergehenden Konflikte nicht mit einer einmaligen Maßnahme, z. B. durch eine Teamentwicklung, abzustellen sind. Sondern die Ursachen der Konflikte genau identifiziert werden müssen, um daraus ein für den jeweiligen Fall passgenaues Maßnahmenpaket zu schnüren. Wie im Medizinischen, legt eine genaue Anamnese auch hier den Grundstein für eine erfolgreiche Therapie. Daher enthält unser Angebot optionale Posten, deren Anwendung erst nach den Vorgesprächen, sowie den Mediationen / Konfliktworkshops, entschieden werden kann.

Mögliche weitere, den Prozess unterstützende Maßnahmen werden danach, im Dialog mit allen Prozessbeteiligten, festgelegt. Wie im Angebot dargelegt, können das (Teamentwicklungs) Workshops, Seminarformate für die Führungskräfte und Mitarbeitenden, aber auch individuelle Coachings oder kollegiale Beratungen sein.

ZIELGRUPPE

Führungskräfte und Teams

LERNZIELE

Sie

- erhalten Unterstützung bei der Lösung vorhandener Konflikte.
- bekommen Möglichkeiten zu neuen Sichtweisen auf bekannte Strukturen und Verhaltensweisen aufgezeigt.
- können die Energie, aufgewendet für die Konfliktbewältigung, wieder Ihrem Arbeitsalltag zuführen.

INHALTE

Mediation / Konfliktworkshop

Vorgespräch mit Führungskraft/Leitenden - Anvisierte Dauer 1 Stunde pro Partei, online

Gruppen-Mediation / Konfliktworkshop mit dem Team - Dauer 1 Tag

Einzel-Mediation / Konfliktworkshop mit den einzelnen Beteiligten - Dauer 2 x 3 Stunden

Durchführung Mediation

Stufe 1: Begrüßung und Auftragsklärung

Kennenlernen und Aufbau einer vertrauensvollen Atmosphäre
Eingabe und Erläuterung der Grundprinzipien und Regeln der Mediation (Allparteilichkeit des Mediators, etc.)
Rollenklärung

Stufe 2: Evaluation der Konflikthemen

Eingabe der für die Konfliktparteien relevanten Themen

Stufe 3: Konfliktbearbeitung / Mediation

Eingabe der Sichtweise der Konfliktparteien
Einbeziehung und Berücksichtigung von Interessenslagen
Einordnung der Hintergründe der Konflikte

Stufe 4: Gemeinsame Entwicklung von Lösungen

Identifikation von konsensfähigen und alltagsanwendbaren Lösungswegen

Stufe 5: Formulieren/verschriftlichen konkreter Vereinbarungen (Schaffen von Verbindlichkeit)

Erstellen eines Fahrplans einzelner Schritte der Konfliktlösung bei Bedarf, Vereinbaren weiterer, unterstützender Formate

Weitere, mögliche Formate zur Unterstützung der Konfliktlösung

Reflexionsforen
(Moderierte) Teamentwicklungs-Workshops
Individuelle Coachings auf Führungsebene
Kollegiale Beratungen / Peer Coachings

Die angegebenen Inhalte sind Vorschläge und immer nach individuellen Bedarfen/Fragestellungen/Zielgruppen anpassbar.

METHODEN	<ul style="list-style-type: none"> • Moderation • Mediation • Diskussionen • Einzel- und Kleingruppenarbeit • Arbeit an aktuellen Fallbeispielen / Break-Out-Sessions • Feedback
DAUER	<p>1 Stunde Vorgespräch (je beteiligte Führungskraft)</p> <p>1 Tag Präsenz Konflikt-Workshop/Mediation (Gruppe) oder 2 x ½ Tag Präsenz Konflikt-Workshop/Mediation (Einzelmediation)</p> <p>½ Tag Reflexionsforum Präsenz oder remote (weitere nach Bedarf)</p>
GRUPPENGROSSE	<p>Je nach Teamgröße, Durchführung mit zwei/mehreren Mediator:innen</p>

Bildnachweis: ©LVDESIGN – Fotolia/AdobeStock