

# Moderne Führung

## Die Kompetenzen von Leadership-Facilitation

Sie als moderne Führungskraft scheren nicht alle Mitarbeiter über einen Kamm, sondern wählen Ihre innere Haltung und Ihren Führungsstil passend zum Gegenüber und zur Aufgabe. Das erfordert Achtsamkeit, Kreativität und neue Kompetenzen.

Sie als Facilitator erreichen Ihre Ziele, indem Sie die Fähigkeiten und Kompetenzen aller Beteiligten nutzen, sie einbinden und entwickeln. Sie machen es ihnen leicht, leben Veränderungsbereitschaft und Potenzialentfaltung vor und fördern diese.

Sechs Rollen stehen bei Leadership-Facilitation besonders hervor:

### 3 Leadership-Rollen (menschenorientiert):

- Ermöglicher      Leader      Potenzialentfalter

### 3 Organisationsrollen (Strategie, Prozesse, Standards):

- Promotor      Verantwortlicher      Manager

Die Kernkompetenz der kreativen Führungskultur ist es, die gerade erforderlichen Kompetenzen und die geeigneten Rollenträger passgenau einzusetzen.



# Leadership-Facilitation



# Die Kompetenzen eines Leadership-Facilitators

## Führung als Ermöglicher

Ein Facilitator ist verantwortlich für das Zeitmanagement und die optimale Nutzung aller Ressourcen. Er hat das Mandat, dafür auch zu unterbrechen und das Vorgehen neu auszurichten. Selbstverständlich kann er auch mehr Raum und Zeit geben, doch lässt er nie das große Ganze außer Acht.

Gleichzeitig ist ein Facilitator für die Schlichtung von Konflikten verantwortlich, die in Workshops und Gruppenprozessen entstehen können. Er ermöglicht eine effiziente und reibungsarme Zusammenarbeit und Zielerreichung aller. Er fördert positive Emotionen.

## Führung als Leader

Der Leader inspiriert und motiviert mit einer stimmigen und Sinn-stiftenden Perspektive, die sich aus der Unternehmensvision, -mission und aktuellen Strategie ableitet. Er ermöglicht die Umsetzung, indem er Verbesserungen und sinnvolle Veränderung treibt .

Der Facilitator handelt als Sinnstifter, indem er die Aufgaben in einen größeren Zusammenhang stellt und den Beitrag zu einer Zukunftsvision darstellt. Bei wichtigen Entscheidungen bezieht er die Mitarbeiter ein und hört auf die Argumente von Spezialisten bzw. überträgt ihnen temporär die Führung.

Er schätzt die Errungenschaften und Leistungen seiner Mitarbeiter und Teams wert und steht für Sinn und Werte, Potenzialentfaltung und echte Kooperation. Er führt stärkenorientiert.

## Führung als Potenzialfalter

In der Rolle des Potentialentfalter coacht der Facilitator die Mitarbeiter in Einzelgesprächen und in Team-Meetings. Er sorgt für die Abstimmung von Entwicklungs- und Verbesserungspotentialen und begleitet den Weg zu High Performance.

Als Potentialentfalter und Coach geht der Facilitator auf die Fähigkeiten und Interessen der Mitarbeiter ein, ist ein guter Zuhörer und behandelt sie als Individuen. Er gibt regelmäßig wertschätzendes Feedback und regt den Mitarbeiter an, sich ganz einzubringen.

Dabei fördert und unterstützt er mit seiner Erfahrung das Team und jeden Einzelnen beim Skillaufbau und den optimalen Bedingungen für individuelles Engagement, Leistung und Weiterentwicklung.

# Die Kompetenzen eines Leadership-Facilitators

## Führung als Promotor

Der Facilitator vertritt das Team nach außen. Er schafft tragfähige Beziehungen zu den Stakeholdern und vertritt bei ihnen aktiv die Interessen und Bedürfnisse des Teams. Er beseitigt Barrieren und schirmt das Team von unnötigen Störungen ab.

Er fördert die Anerkennung und Umsetzung von Leistungen des Teams und einzelner Mitarbeiter, er macht Erreichtes sichtbar.

## Führung als Verantwortlicher

Der Facilitator verantwortet gemäß seiner Position das strukturierte und effiziente Vorgehen zur Erfüllung der Aufgaben und zur Zielerreichung des Teams. Dazu führt er Entscheidungen herbei. In einer Leadership-Rolle verantwortet er auch das Gesamtergebnis.

Er informiert rechtzeitig, kommuniziert klar, bindet alle ein und forciert übergreifende Zusammenarbeit. Er kümmert sich um die Ausstattung des Teams mit optimalen Ressourcen, die organisatorischen und technischen Rahmenbedingungen.

## Führung als Manager

Ob Urlaube und Abwesenheiten, Gehälter und Beförderung, Budget und Ausgaben, der Leadership-Facilitator plant alles, stimmt ab, hält nach, reportet, und passt an.

Er organisiert die Aufgabenverteilung und kommuniziert das Feedback der Entscheider. Dabei orientiert er sich an der Geschäftsstrategie und seinen Zielen, sowie an den tatsächlichen Gegebenheiten und den Entwicklungsplänen der Mitarbeiter.

# Mit dem passenden Führungsstil Talente entdecken und fördern

In jeder Situation, für jeden Mitarbeiter die passende innere Haltung und den passenden Führungsstil einsetzen zu können, ist eine Kernkompetenz, die Sie als moderne Führungskraft für Ihren Erfolg in der digitalen Welt benötigen:

- **Creative Leadership:**  
Innovation und Spitzenleistung erfordern interdisziplinäre Zusammenarbeit. Sie als Führungskraft sind gefordert, Ihre eigenen Muster und Stressreaktionen zu kennen und zu beherrschen, um andere in herausfordernden Situationen sicher führen zu können. Das Rollenrepertoire des Leadership Facilitators versetzt Sie in die Lage, sowohl in den Organisationsrollen für Strategie, Prozesse und Standards zu sorgen, als auch in den Leadership-Rollen menschenzentriert Potentiale zu entfalten. Wann Sie welche Rolle, Haltung und Werkzeuge kreativ einzusetzen haben, ist Ihre Kernkompetenz in einer kreativen Führungskultur.
- **Digital Leadership:**  
Immer mehr Teams arbeiten cross-funktional, virtuell und ohne direkte Steuerungsmöglichkeit durch Sie als Führungskraft zusammen. Ihren Mitarbeitern geeignete Kollaborationsplattformen und Werkzeuge zur Verfügung zu stellen, ist nur die halbe Miete. Damit Ihr Team dynamisch und erfolgreich zusammen arbeitet, entfalten Sie Ihre Leadership-Kompetenz und fördern Agilität und Kommunikation, nutzen Vielfalt im Team für einen innovativen Teamspirit und beugen Konflikten vor.
- **Change Leadership:**  
Beim Wandel in unserer Gesellschaft geht es um zeitliche, räumliche und organisatorische Flexibilität, um Werte wie Selbstständigkeit, Freiheit und Teilhabe an der Gemeinschaft und um Arbeit als Potenzialentfaltung. Neue Werte und Kompetenzanforderungen bergen große Chancen, aber auch Risiken und Akzeptanzhindernisse. Den Prozess des Wandels sensitiv und nachhaltig zu gestalten, erfordert Beziehungsangebote und eine neue Nähe und Vertrautheit zu den Akteuren und Betroffenen des Wandels.

# Leadership Facilitation

## Leadership als Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Innovationskultur

Begriffe wie “Digital Leadership”, “Laterale Führung”, “Führung auf Augenhöhe” u.a. beschreiben eine zukunftsweisende Vielfalt von Führungsrollen, die sich auszeichnet durch Augenhöhe, Offenheit, Vernetzung, Vertrauen und Mitwirkung. Der partizipativ-kooperative Führungsstil erhöht nachweislich die Motivation der Mitarbeiter sowie die Produktivität, Service- und Produktqualität.

Die Führungskraft als Facilitator leistet noch mehr: Sie setzen für jede Situation und jeden Mitarbeiter die passenden Führungsstile ein und so die Potentiale der Mitarbeiter frei. Ein breites Führungsrepertoire wird damit zum entscheidenden Wirtschaftlichkeitsfaktor.

## Creative Leadership zur Potenzialentfaltung

Vernetzung als Unternehmensprinzip braucht Führungskräfte, die ihren Blick auf das Wohl des gesamten Unternehmens und alle Beteiligten weiten. Der Facilitator hat sein Verständnis von Führung aktualisiert - von Führung durch Delegation und Kontrolle hin zu optimaler Nutzung der Intelligenz und Potenziale aller. Neuro-Leadership ist eine wesentliche Basis ermutigender Führung. Dazu braucht es noch geeignete Instrumente und Prozesse, die die geforderten Ergebnisse und Qualität sicherstellen.

Mitarbeiter kennen dann die Strategie und Zusammenhänge ihres Bereichs, werden bei der Definition ihrer Ziele beteiligt und ergebnisorientiert geführt. Das Vertrauen in ihre Fähigkeiten, Kompetenzen und Loyalität wird von ihnen täglich eingelöst.

Diesen Wandel des Führungsverständnisses mit Gewinn für alle zu meistern, wird Schritt für Schritt gemeinsam entwickelt und in den Seminaren praxisnah geübt.

## Lernziele

Eine spezifische Entwicklung von relevanten Aspekten der Führungspersönlichkeit und die Vermittlung von konkreten Führungstools und -rollen sind Kernziele für die Weiterbildung zum Leadership Facilitator. Sie lernen in aufeinander aufbauenden Modulen die Rollenvielfalt der Führungskraft als Facilitator sowie die Grundzüge des Neuro-Leadership ausgiebig kennen und anwenden. Die ausgewählten Aspekte entsprechen den Kernkompetenzen, die Sie als moderne Führungskraft für Ihren Erfolg in der digitalen Welt benötigen.

Eine hohe Rollenflexibilität erlaubt Ihnen, mit schwierigen Situationen und Hindernissen angemessen umzugehen. Theorie und Praxissimulationen werden ergänzt durch Rollenspiele und konkrete Fälle aus Ihrer Praxis. So wird der Transfer von der Theorie in die Praxis gewährleistet.

Der intensive Austausch unter „Gleichgesinnten“ in angenehmem Ambiente fördert die Lernatmosphäre. Zwischen den Modulen lösen Sie Aufgaben und sammeln Erfahrungen in Ihrem beruflichen Alltag. Ein persönlicher Entwicklungsplan sichert Ihren Lernerfolg.

# Modul Creative Leadership

## Aufbau

### **Ziel:**

Ausbau der Führungsqualitäten in einer Welt des rasanten Wandels und der Innovation

### **Übersicht:**

Self-Leadership  
Führungskraft als Coach  
Potenziale wecken

### **Vorgehensweise:**

Vorbereitung  
Lehrgang mit Workshopcharakter  
Expertenvortrag  
Praktische Übungen

## **Führungskraft als Facilitator**

Innovation und Spitzenleistung brauchen interdisziplinäre Zusammenarbeit. Die Führungskraft ist gefordert, die eigenen Muster und Stressreaktionen zu kennen und zu beherrschen, um andere in herausfordernden Situationen führen zu können. Dazu lernt sie das Rollenrepertoire des Facilitators kennen und leben. Wann welche Rolle, Haltung und Werkzeuge einzusetzen sind, wird an der gelebten Praxis der Teilnehmer gespiegelt.

## **Creative Leader und Coach**

Insbesondere die Aufgabe, die Potenziale der Mitarbeiter herauszuarbeiten und zu entfalten, so daß jeder auf der Position spielt, die seinen Fähigkeiten entspricht, ist eine notwendige Aufgabe des Creative Leaders. Er baut die Kompetenz des Teams zur Selbststeuerung und Selbstreflexion aus und gewinnt dadurch selbst an Gestaltungsfreiheit. Die Rolle des Facilitators als Coach erfordert neben Wissen über den Coaching-Prozess vor allem Emotionale Intelligenz und eine souveräne zurückgenommene Haltung.

# Modul Digital Leadership

## Aufbau

### **Ziel:**

Weiterentwicklung der eigenen Leadership-Qualitäten für Teamerfolg und virtuelle Zusammenarbeit

### **Übersicht:**

Digital Leadership  
Diversity Management  
High Performance Team

### **Vorgehensweise:**

Lehrgang mit Workshopcharakter  
Expertenvortrag  
Live-Facilitation

## **Kooperation und Kommunikation**

Immer mehr Teams arbeiten crossfunktional, virtuell und ohne direkte Steuerungsmöglichkeit durch die Führungskraft zusammen. Den Mitarbeitern geeignete Collaborationsplattformen und Werkzeuge zur Verfügung zu stellen ist nur die halbe Miete. Damit ein Team dynamisch und erfolgreich zusammen arbeitet, braucht es die Förderung von Agilität und Kommunikation.

## **High Performance Teams**

Die Mitarbeiter zu Eigenverantwortung und Selbstorganisation anzuleiten, ihre Potentiale zu erkennen und passend zu entfalten, alt und jung und unterschiedliche Kulturen zu einem High Performance Team zusammen zu schweißen, und dabei Ziele und Qualität nicht aus den Augen zu verlieren - das ist die wirkliche Herausforderung für Führungskräfte in der neuen Welt der Arbeit.



# Modul New Work Arbeitsmodelle und Change Leadership

## Aufbau

### **Ziel:**

New Work Arbeitsmodelle entwickeln und integrieren  
Gestaltung und Begleitung von Change-Initiativen

### **Übersicht:**

New Work Formate  
Erfolgsfaktoren und Rahmenbedingungen  
Aufbau von Change-Initiativen und Programm

### **Vorgehensweise:**

Lehrgang mit Workshopcharakter  
Expertenvortrag  
Change-Programm

## **New Work**

Unsere Gesellschaft hat sich von einer Industrie- zu einer Wissensgesellschaft entwickelt. Globalisierung, Digitalisierung, neue Technologien und der damit einhergehende Wertewandel erfordern neue Konzepte von Arbeit. Es geht um zeitliche, räumlichen und organisatorische Flexibilität, um Werte wie Selbstständigkeit, Freiheit und Teilhabe an der Gemeinschaft, um Arbeit als Potenzialentfaltung. Wir untersuchen relevante Formate und Erfahrungen. Neue Werte und Kompetenzanforderungen bergen große Chancen, aber auch Risiken und Hindernisse, insbesondere der Akzeptanz.

## **Digitalisierung und Change**

Die Studie „Digital Leadership“ (Deloitte Digital) u.a. zeigen, dass viele Unternehmen bei der digitalen Transformation Nachholbedarf haben. Firmen, die langfristig erfolgreich bleiben wollen, müssen sich den Herausforderungen der Digitalisierung stellen und den Wandel steuern. Damit solch ein Transfer gelingen kann, braucht es passende Rahmenbedingungen.

Die Transformationsstrategie für den Erfolg von morgen fokussiert auf Unternehmens- und Mitarbeiterführung. Nur so lassen sich vermeintliche „Bremser“ als Unterstützer gewinnen und deren Expertise zum Nutzen des Unternehmens erhalten.