

Arbeit in Duos / Trios

- Diskutiert 1 oder 2 Fragen zu Beweglichkeit, Anpassungsfähigkeit und stetige Veränderung.
- Welche Antworten ergeben sich für Euch?

Einzelarbeit

- Was haben die Elemente des neuen Paradigmas für Dich für eine Bedeutung?
- Setzt Du bereits Elemente des neuen Paradigma in Deiner Projektarbeit um? Wenn ja wie setzt Du diese konkret um?
- Welches Element möchtest Du für Dich als nächstes umsetzen, wie möchtest Du dabei konkret vorgehen?

Arbeit in Duos / Trios

- Wie unterscheidet sich die Führung in einem klassisch geführten Projekt und einem agil geführten Projekt?
- Diskutiert die Fragestellung in Duos oder Trios.

Arbeit in Duos / Trios

- Was lösen die Gedanken zum systemischen Denken, positiver Psychologie, gehirngerechter Führung und Sinn der Führung bei Dir aus?
- Welche persönliche Paradigmas werden bei Dir dadurch in Frage gestellt?
- Welche Erkenntnisse gewinnst Du daraus?
- Mache Dir zu diesen Fragen persönliche Gedanken.
- Diskutiert Eure Erkenntnisse in Duos oder Trios.

Einzelarbeit (1/2)

Transferaufgabe zwischen 2. und 3. Tag

- **Reflektiere Dein Bild von Deinen Projektmitarbeitenden**
- **Wie sehe ich meine Projektmitarbeitende?**
 - Wenn ich an meinen Mitarbeiter denke: Welche Erfahrungen und Eindrücke erfüllen mich mit besonderer Freude?
 - Wann habe ich meine Mitarbeiter (einzeln, als Team) in einer konkreten Situation erlebt, in der sie besonders engagiert, produktiv und energievoll waren? Was war das für eine Situation und was hat dazu beigetragen, dass diese Situation so positiv war?
 - Was motiviert meine Mitarbeiter besonders? Was gibt Ihnen gute Energie?
 - Was schätzen meine Mitarbeiter an mir am meisten?

Einzelarbeit (2/2)

Transferaufgabe zwischen 2. und 3. Tag

- **Meinen besten Mitarbeiter (er)finden**
 - Denke an einen konkreten Mitarbeiter und erinnere Dich an drei Situationen in denen Du erlebt hast, dass diese Person:
 - Einen besonders wertvollen Beitrag zum Erreichen der Ziele geleistet hat – und/oder
 - Eine Aufgabe besonders gut gelöst hat – und/oder
 - Über sich selbst hinausgewachsen ist.
 - Welche besonderen Talente und Stärken sind für Dich bei Deiner Reflexion sichtbar geworden?
 - Erstellen für diesen Mitarbeiter ein spezifisches Stärkenprofil.
 - Du kannst dieses Stärkenprofil lediglich für Dein eigenes Mitarbeiterbild nutzen oder die Ergebnisse in einem persönlichen Gespräch austauschen und vom Mitarbeiter eine Selbsteinschätzung einholen.

aus R. Seliger, Positive Leadership, 2014, S.137

Einzelarbeit

- **Gestalte Dein Verhalten bewusst.**
- In der professionellen Kommunikation geht es darum, das eigene Kommunikationsverhalten als Intervention zu verstehen, als einen Beitrag, der bestimmte Wirkung erzielen soll.
- **Folgende Fragen helfen Dir Dein Verhalten bewusst zu machen**
 - Welches Verhalten meinerseits – unabhängig vom Inhalte der Kommunikation – löste meistens positive, produktive Energie bei meinen Mitarbeitern aus?
 - Welche Verhaltensweisen meiner Mitarbeiter lösen positive, produktive Energie bei mir und im Team aus?
 - Wie kann ich meine Sprache, meine Körpersprache und die Gestaltung der Inhalte der Kommunikation so wählen, dass auch schwierige Themen wertschätzend bearbeitet werden können?
 - Welche (zeitlichen, räumlichen, personellen) Rahmenbedingungen sind hilfreich, um gute Energie entstehen zu lassen?

aus R. Seliger, Positive Leadership, 2014, S.139

Arbeit in Duos / Trios - Stakeholder Engagement Assessment & Erwartungen

Ziel

- Führt ein Stakeholder Engagement Assessment durch und identifiziert die wesentlichen Diskrepanzen zwischen dem aktuellen Engagement sowie dem Gewünschten.

Vorgehensweise

- Der/die Fallgeber*in erläutert das Projekt und den aktuellen Stand.
- Entwickelt für die aktuelle Projektphase eine Stakeholder-Analyse (Netzwerk) mit den wesentlichen internen sowie externen Stakeholder (Flip).
- Wählt 5 – 8 Stakeholder aus und analysiert das aktuelle Engagement (Flip).
- Betrachtet das Projekt in seinen kritischen Erfolgsfaktoren: Welches Engagement müsstet Ihr erreichen (gewünschtes Engagement), damit wesentliche Risiken in der Projektabwicklung eliminiert oder zumindest reduziert werden können?

Arbeit in Duos / Trios – Problembearbeitung mit Appreciative Inquiry

Ziel

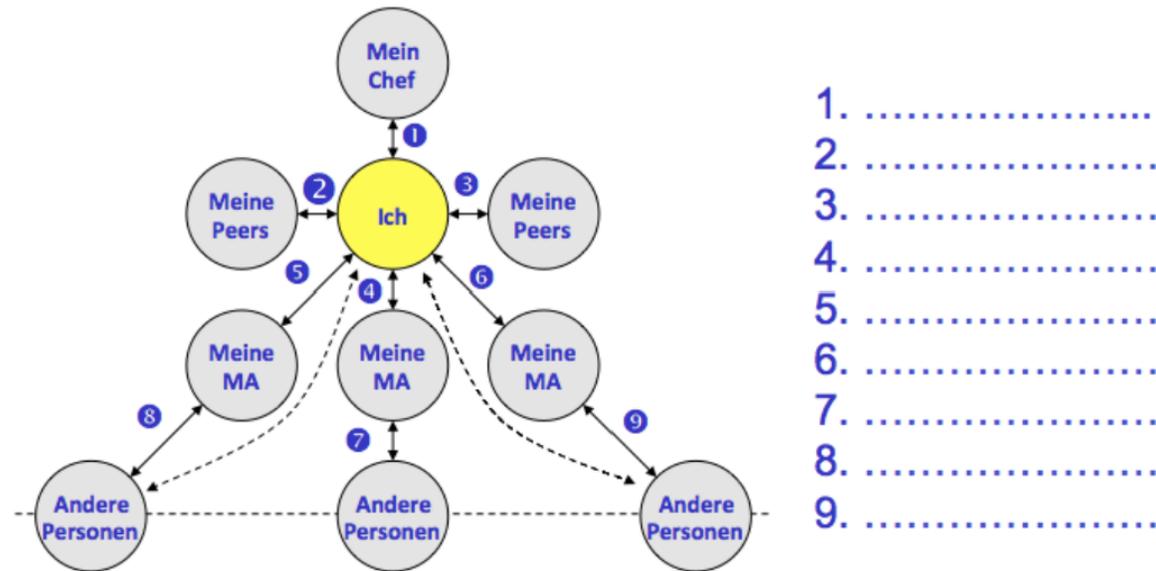
- Führt ein eine Problembearbeitung mit Appreciative Inquiry durch.

Vorgehensweise

- Der/die Fallgeber*in erläutert ein Problem aus dem Projekt.
- Geht durch den Prozess Problembearbeitung mit Appreciative Inquiry beantwortet die Fragen.
- Haltet die Erkenntnisse auf einem Flip fest.
- Hat sich durch die Problembearbeitung ein möglicher Lösungsweg eröffnet?

Einzelarbeit „Soziogramm zum Thema Macht“

Zeichne im eigenen Führungsumfeld alle Beteiligten auf und beschreibe die Machtbeziehungen, wie Du diese erlebst und empfindest.



Arbeit in Duos / Trios

Trios:

- Welche Macht hast Du gegenüber Deinen Projekt-Mitarbeitenden?
- Welche Macht hast Du gegenüber Deinem Projekt-Auftraggeber?
- Wie kann die jeweilige Macht ausgeübt werden?
- Was gilt es dabei zu beachten?

Vorgehensweise:

- Notiere max. 3 ‚Mächte‘ gegenüber Deine Mitarbeitenden sowie dem Auftraggeber auf Moderationskarten.
- Was muss beachtet werden für die Ausübung der identifizierten ‚Mächte‘?

Einzelarbeit & Arbeit in Duo/Trios

1. Welche Rollen nehme ich aktuell ein?

- In wie vielen Projekten bin ich involviert?
- Welche Linienaufgaben nehme ich wahr?
- Welche wesentlichen Aufgaben habe ich innerhalb dieser Rollen?
- Halte die unterschiedlichen Rollen auf einem Flip Chart fest.

2. Erwartungen

- Analysieren Sie eine spezifische Rolle im Detail:
 - Welche Erwartungen und Ziele wurden von meinem Vorgesetzten oder Auftraggeber an diese Rolle formuliert?
 - Welche Erwartungen und Ziele habe ich selber für diese Rolle formuliert?

3. Analyse der Rollen

- Wie erachtest Du den „Match“ zwischen den Erwartungen und Zielen?
- Siehst Du einen Handlungsbedarf für Deine Rollenklärung? Wenn ja, mit wem müsstest Du welchen Aspekt klären?
- „Passt“ Dir die Rolle aktuell? Erlebst Du Dich in einer wirkungsvollen Rolle, stimmen die Erwartungen von Rollenträger und Rollensender überein?

Einzelarbeit Belbin Teambericht

- **Welche Muster sind grundsätzlich erkennbar zwischen meiner Selbsteinschätzung sowie den Fremdeinschätzungen?**
 - Was können die Gründe dafür sein?
 - Verdränge ich möglicherweise persönliche Stärken?
 - Ist meine Selbsteinschätzung eventuell beeinflusst durch ein soziales Ideal?
 - Mag ich eine spezifische Rolle nicht?
- **Inwiefern kann ich nachvollziehen, dass ich von unterschiedlichen Personen unterschiedlich wahrgenommen werde (weil ich in unterschiedlichen Rollen bin)?**
- **Inwiefern unterscheiden sich die Fremdeinschätzungen, die von meinen ArbeitskollegInnen gemacht worden sind, von derjenigen, die von der/dem Seminarkollegin/en verfasst worden sind?**
 - Welche Schlüsse ziehe ich daraus?
 - Welche Persönlichkeitsanteile meiner Fremdeinschätzer kann ich in meinem Feedback erkennen (dass ich z.B. von einem relativ starken «Macher» relativ schwach eingeschätzt worden bin)?

Belbin: Transfer – Einzelarbeit

Ziel: Die Erkenntnisse und Rückmeldungen aus dem Teammodell nach Belbin übertragen in meine Arbeit.

- Wie will ich grundsätzlich mit den Feedbacks umgehen, auf mögliche Komplimente oder auch Kritik?
- Welche Belbin Rollen sind meine **bevorzugten Rollen**? Welche Art von Arbeit meine Stärke?
- Welche Belbin Rollen sind für mich **annehmbar**?
- Welche Belbin Rollen **bevorzuge ich am wenigsten**?
- Wo übernehme ich ein ‚Teamrollenopfer‘, weil niemand anderes diese Aufgabe/Rolle abdeckt?
 - Kann ich diese Rolle für eine begrenzte Zeit wahrnehmen? Mit welchen Konsequenzen?
 - Könnte ich die Aufgabe delegieren an jemand anderes? Mit welchen Konsequenzen?
- **In welcher der von mir definierten Berufsrollen kann ich welche Belbin Teamrolle anwenden? In welchem Mass?**
- **In welcher der von mir am Vortag definierten Berufsrollen sollte ich welche Belbin Teamrolle zurückstellen? Mit welchen Konsequenzen?**

Einzelarbeit - Konfliktdiagnose

Einzelarbeit:

- Wo treten in meinem Arbeitsumfeld häufig Konflikte auf?
- Analysiere einen Konflikt im Detail
- Konflikt „rationalisieren“ durch Fragen zur Konfliktdiagnose
- Was ist die ‚Wahrheit‘ und selektive Wahrnehmung der anderen Konfliktpartei: Bis zu welchem Grad kann ich mich in diese Position hinein versetzen?
- Übertragener oder delegierter Konflikt: Kann ich differenzieren zwischen Ursache und Symptom?

Arbeit in Duo/Trios - Konflikt diagnose

Gespräch in Duos/Trios:

- Vorstellen des bearbeiteten Konflikts sowie der Erkenntnisse aus der Einzelarbeit.
- Unterschiedliche Wahrheiten: Bis zu welchem Grad kann der Gesprächspartner die Ausführungen nachvollziehen? Was irritiert?
- Ursache und Symptom: Welche Vermutung hat der Gesprächspartner zur Ursache des Konfliktes?
- Reframing: Kann ein positiver Aspekt des Konfliktes erkannt werden?

Zuhörende Partner „challengen „ den Erzähler und unterstützen ihn im Erkennen von alternativen Lösungsszenarien (Nur Hypothesen bilden, keine Ratschläge)