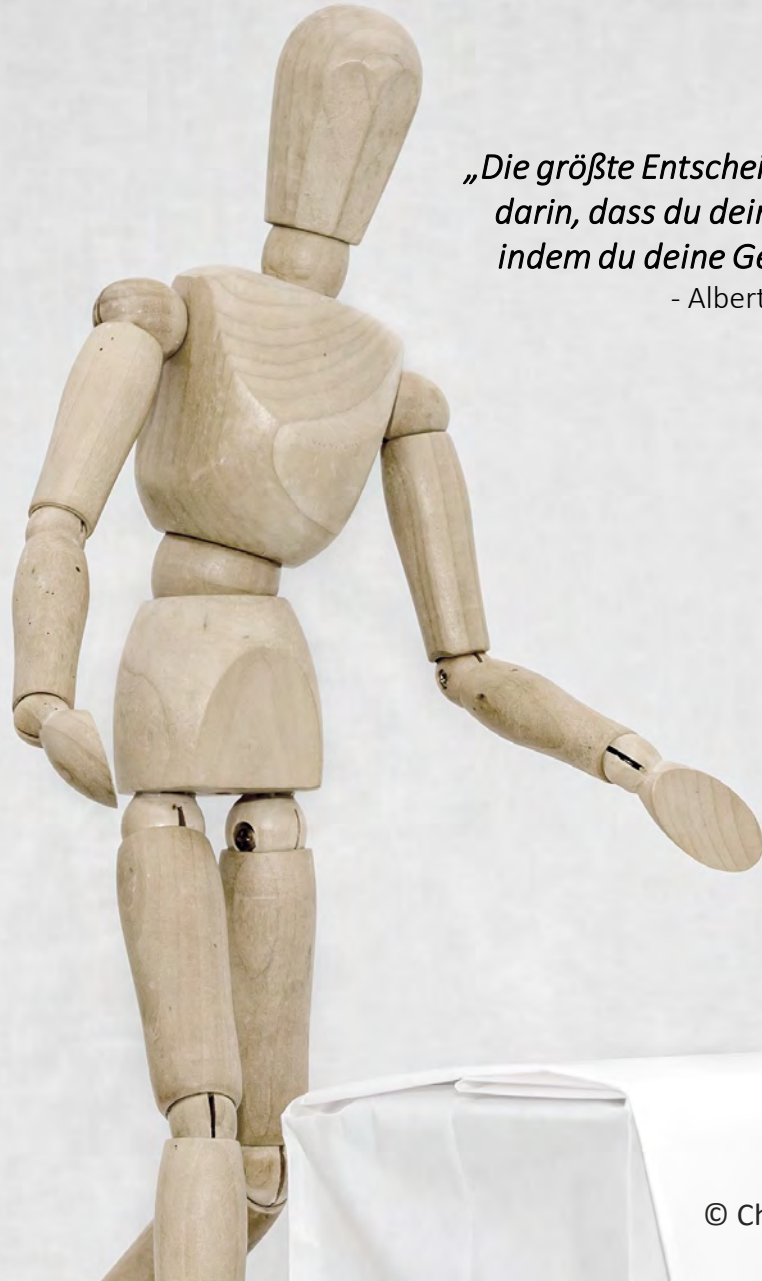




Haltung entscheidet

Einfach.Machen.



„Die größte Entscheidung deines Lebens liegt darin, dass du dein Leben ändern kannst, indem du deine Geisteshaltung änderst.“

- Albert Schweizer -



Warum an der Haltung arbeiten?

Auf die Haltung kommt es an!

Jedes Veränderungsvorhaben im Unternehmen braucht die persönliche Verhaltensveränderung jedes Einzelnen und natürlich die entsprechenden Strukturen und Prozesse, um die Verhaltensveränderung auch umsetzen zu können. Alter Hut! Im Bereich Agilität sprechen wir flächendeckend von 20% Methode und 80 % Mindset. Auch das ist mittlerweile weitestgehend anerkannt.

Darum ist es wichtig die Haltung (das Mindset) zu berücksichtigen und ggf. anzupassen.

Wie das geht, verdeutlichen wir auf den nächsten Seiten.



Haltungsarbeit- Führungskräfte

- Die meisten Führungskräfte sind zu Recht dort wo sie sind und haben auf dem Weg dahin Vieles richtig gemacht.
- Die neuen Anforderungen, zum Beispiel in Bezug zur agilen Arbeitsweise , sind aber nicht eindeutig beschrieben und lösen Verwirrung aus und verunsichern oftmals viele Führungskräfte und auch ihre Mitarbeitenden.
- Gehen wir aber mal davon aus, dass dies auch in den nächsten Jahren nicht eindeutiger wird. Dann ist die Unterstützung, die man den Führenden geben kann, ihnen die Möglichkeit zu bieten, über ihre förderlichen und hinderlichen Glaubenssätze nachzudenken, um ein tragendes Haltungsziel zu entwickeln, das persönlichkeitsabhängig unterschiedlich aber einheitlich wertvoll für den Umgang mit den ambuigen Situationen der Zukunft ist.
- Das Entwickeln eines individuellen Führungsleitbild gehört genauso dazu, wie die Reflexion des eigenen Verhaltens in leichten und schwierigen Situationen.



Haltungsarbeit – agile Coaches

- Interne Agile Coaches leiden – genau wie häufig Führungskräfte – darunter, dass ihre Rolle nicht eindeutig definiert ist und sie nicht die funktionale Macht haben, um die Dinge in der Geschwindigkeit und Intensität umzusetzen wie sie es für richtig halten.
- Dabei hat die eine vielleicht Schwierigkeiten ihre Ungeduld zu zügeln und der andere vermeidet potentiell konfliktäre Situationen.
- Durch dies Seminar gelingt es den Agile Coaches an ihre eigenen, durch ihre Persönlichkeitsstruktur ausgelösten inneren Barrieren zu stoßen, diese zu durchbrechen und in der Folge mit Elan und innerer Kraft die Transformation zu begleiten.
- Für gestärkte Coaches, die eine verbundene und wirksame Community bilden!

Haltungsarbeit- Team



- Vor dem erfolgreichen Verändern von Verhalten steht immer die Reflexion und Anpassung der Haltung.
- Angelehnt an das Zürcher Ressourcen Modell von Maja Storch haben wir ein Konzept entwickelt, das auf Basis eines Teamziels die kollektive und aber auch individuelle Haltung deutlich macht und das Team durch die gegenseitige Unterstützung in eine funktionale Zusammenarbeit bringt, wie es durch Hochseilgärten und ähnlichen Actionevents nicht möglich ist (hier werden Teamdynamiken aufgezeigt und ggf. das Vertrauen gestärkt).
- Strukturiert und planvoll geht das Team mit all ihren Individuen auf die Entdeckungsreise, unterstützt und fordert einander heraus um sich am Ende des Prozesses auch gegenseitig an die veränderte (Ziel-) Haltung zu erinnern und ein nachhaltiges Verankern der neuen Verhaltensweisen möglich zu machen.

Vorab-Reflexion

Ziel der Vorab-Reflexion

Ein Agile Coach muss vor allem eines sein: Selbstreflektiert und sich seiner bewusst.

Mit all seinen Stärken und Spannungsfeldern, um sicher zu stellen, dass er seine eigenen Glaubenssätze und sein Weltbild nicht ungefiltert auf das System überträgt, in dem er wirksam ist.

In der Reflexion über die eigenen Persönlichkeitsausprägungen - mit Hilfe des Facet5 in einem Einzelgespräch in Bezug zur Rolle des Agile Coaches - wird die Grundlage zum erfolgreichen Selbstmanagement gelegt.

Die Reflexion über den eigenen Anteil und die eigene Haltung zu den verschiedenen Modellen und Frameworks zieht sich durch die gesamte Ausbildung.

In einem ersten Kennenlern-Setting kann ein erstes Bonding zwischen Teilnehmenden und Trainer:innen hergestellt werden - ganz im Sinne einer stabilen Lerngruppe für die gemeinsame Lernreise.

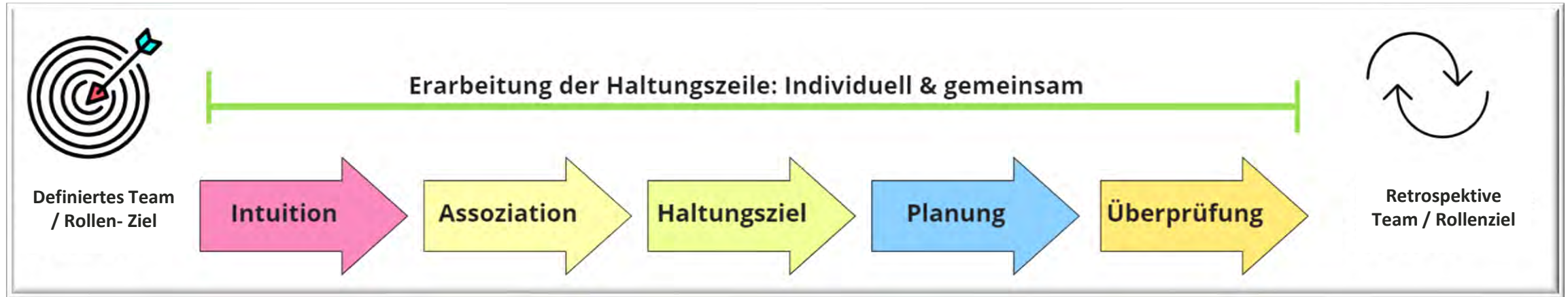
VORBEREITUNG FACET5



- Jeder Teilnehmer bekommt einen Online-Link zur Selbsteinschätzung seiner Persönlichkeit
- Ausfüllen des Online Fragebogens dauert ca. 20 Minuten
- Allen Teilnehmern wird in einem gemeinsamen Termin das Prinzip erklärt, und anschließend bekommt jeder Teilnehmer in einer 1-stündigen Einzelreflexion sein Ergebnis erklärt.

Facet5 ist entwickelt worden, um relativ beständige Eigenschaften einer Person, basierend auf dem in der psychologischen Forschung am besten untersuchten Modell, dem BIG 5-Modell der Persönlichkeit, zu ergründen. Die Ergebnisse implizieren kein richtig oder falsch. Von dem (Selbst-) Bild als Person können wir – gemeinsam mit der teilnehmenden Person – Ideen dazu entwickeln, wie sie in verschiedenen Situationen wahrscheinlich handeln wird und gemeinsam reflektieren, welche Verhaltensweisen und Strategien für bestimmte Herausforderungen im agilen Kontext hilfreich sein können.

Der Prozess



In dem strukturiertem Verfahren des ZRM, das über die Intuition zur Assoziation, von der Assoziation zum Haltungsziel, vom Haltungsziel in die Planung und von der Planung in die Überprüfung mündet, entwickeln wir gemeinsam für jeden individuell die Ressource, die bei der zukünftigen Bewältigung der schwierigen Situationen am wirksamsten ist. Und das Ganze in der gegenseitigen Unterstützung, was garantiert zu einer Verbundenheit führt, die vorher noch nicht da war.



Ablauf des Trainings



ZIEL

Sollte das gemeinsame Ziel des Teams oder der Rolle schon definiert ist, können wir direkt einsteigen in die Individual Arbeit. Falls nicht, braucht es vorher einen Tag Zielentwicklung mit Hilfe von Kreativmethoden. Wenn dies aber schon vorhanden ist, steht die Beschäftigung mit dem eigenen Ziel, der eigenen Haltung und den eigenen Vorhaben – immer in Bezug zu der Rolle / des Teamziels- im Vordergrund. Mit Hilfe des Zürcher Ressourcen Modells entwickeln die Teilnehmenden die Haltung, mit der sie ihre zukünftige Rolle ausfüllen und ausführen möchten und durch die sie inneren und äußeren Herausforderungen gut begegnen kann. Als Team lernen die Teilnehmenden sich in dem Format der kollegialen Beratung effektiv zu unterstützen, so dass sie auch nach dem Training zu einer Community wachsen, die mit- und voneinander lernt und gemeinsam den Wandel im eigenen System bestmöglich unterstützen.

INHALT

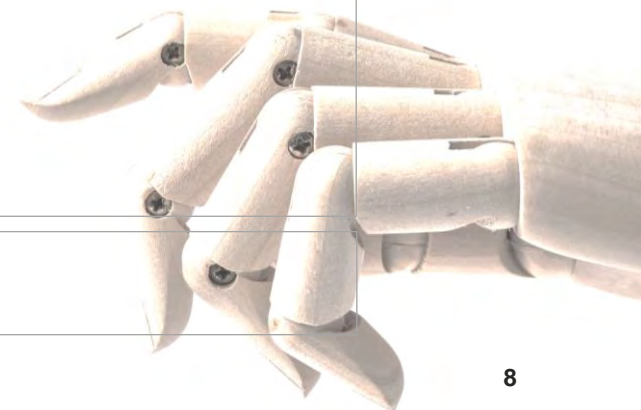
Vorab: Facet5 Persönlichkeitsinventar zur Standortbestimmung (2 Std. / TN)
Das Zürcher Ressourcen Modell (ZRM) :

- Klärung des Themas in Bezug auf die Rolle/ das Teamziel
- Meine Haltung als ...(Teammitglied, FK, agiler Coach)
- Haltungs-Ziele handlungswirksam formulieren
- Welche Ressourcen stehen mir zur Verfügung um mein Haltungs-Ziel konsequent zu verfolgen? Die eigenen Ressourcen identifizieren und auf- und ausbauen
- Hindernisse auf dem Weg: Mit den Ressourcen zielgerichtet handeln – Strategie zur Realisierung der Haltungs-Ziele

- Integration – Transfer & Abschluss von ZRM
- Kollegiale Beratung – strukturiertes Vorgehen der gegenseitigen Unterstützung.
- Wir als Community – Dialog und gemeinsam den Ausblick gestalten.
- Rückschau und „Ernte“ der Ausbildung
- Gegenseitiges Feedback
- Retrospektive (Haltungs-) Ziele

DAUER

3 (4) Tage für alle – 2 Std. Feedbackgespräch je Teilnehmer



Kontakt.

Katja von Bergen

katja.vonbergen@change-connection.de
+49 163 267 3018

**Change
Connection**

