m2m consulting

Präsenz
und/oder
Live-Online

METALOG
TRAININGSPREIS

9x9 Impulse
Inspiration & Umsetzung

moving minds

für agile Führung und lebendige Arbeit im Zeitalter 4.0

»Nichts ist mächtiger als eine Idee,
deren Zeit gekommen ist.«
Victor Hugo

Übersicht

Herzlich willkommen **4**

Agile Kompetenzen für die Arbeitswelt 4.0 ..... **6**

Ziele 4.0: Agilität und Digital Leadership **7**

Agile Formate 4.0: Flexibel und maßgeschneidert **8**

Folgen der Digitalisierung für die Führungskräfte- und Personalentwicklung 4.0 ..... **9**

Agile Locations: Alles, außer gewöhnlich **10**

Überblick zu den 9x9 „moving minds“ **12**

Eins: Das größere Spiel verstehen 16
Zwei: Führung neu denken: Prinzipien 26
Drei: Führung neu denken: Praxis 32
Vier: Arbeit und Zusammenarbeit neu denken: Prinzipien 38
Fünf: Arbeit und Zusammenarbeit neu denken: Praxis 44
Sechs: Agile Kompetenzen aufbauen 52
Sieben: Self-Empowerment: Sich selbst entwickeln 58
Acht: Agile Ansätze kennen und anwenden 66
Neun: Schwingungen erzeugen und QuerDenken 74

Literaturtipps **83**

Kundenstimmen **86**

Metalog Trainingspreis **89**

m2m Senior Consultants **91**

Herzlich willkommen bei
m2m consulting

»A ship in a port is safe, but that's
not what ships are built for.«
Grace Hopper

m2m consulting

„moving minds“

Impulse und Inspiration für die Arbeitswelt 4.0

Mit den „moving minds“ halten Sie 9x9 Impulse in der Hand.
Sie möchten Unternehmen für die Arbeitswelt 4.0 inspirieren:

- Sie sind ein Fenster in die Zukunft und zeigen die Zielrichtung der Entwicklung an.
- Sie eröffnen Perspektiven und möchten Neues in Gang bringen.
- Sie möchten für mehr Agilität begeistern und einen wertvollen Beitrag für den Erfolg in der Arbeitswelt 4.0 leisten.

Die „moving minds“ richten sich an Unternehmen und Menschen, die Führung und Arbeit neu denken und anders leben wollen. Und an alle, die merken, dass das Herkömmliche nicht mehr erfolgreich ist – weder für sie persönlich noch für das Unternehmen noch für die Welt.
In den „moving minds“ sprechen wir über

- Werte, gute Haltung und Prinzipien,
- Achtsamkeit und Sinnhaftigkeit. Und über Selbstführung und Spirit,
- über all das, was komplexe Anforderungen benötigen.

Kontaktieren Sie uns, wir freuen uns auf Sie!

Ulrich Mahr
Gründer und Geschäftsführer
m2m consulting GmbH & Co. KG

m2m consulting

Agile Kompetenzen für die Arbeitswelt 4.0

Ziele 4.0

Agilität und Digital Leadership

Die neue Arbeitswelt steckt voller Überraschungen. Überall gibt es Veränderungen und **Neues zu entdecken:**

Die „moving minds“ möchten **Führung und Arbeit weiterentwickeln** für den Erfolg in unserer digitalen, schnellen und komplexen Welt.

Wir wollen einen Beitrag dafür leisten, dass Menschen im Zeitalter 4.0 **gut und gerne arbeiten** und Unternehmen **zukunftsfähig** bleiben bzw. werden.

Und das geht nicht mit Rezepten und toten Techniken. Es braucht Lebendiges: **Haltungen, Werte, Spirit und Kultur.**

Mit den „moving minds“ möchten wir Führungskräfte und Unternehmen **inspirieren, ermutigen und begleiten,** Führung und Arbeit **neu zu denken und zu leben.**

Für weniger Gehabe und **mehr Augenhöhe,** für weniger Vorgaben und mehr **Vertrauen und Selbststeuerung,** für weniger Formalismus und **mehr Vernetzung.**

Führung und Arbeit werden lebendiger, Veränderungen leichter. Das ist **agil.** Und es ist **effizient, verantwortungsbewusst und unternehmerisch.**

Gerne arbeiten wir gemeinsam mit Ihnen daran.

„moving minds“ stehen für neue Haltungen und Werte, Spirit und Kultur

m2m consulting

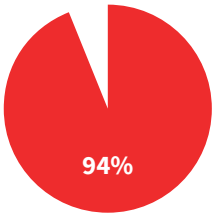
Agile Formate 4.0

Flexibel und maßgeschneidert

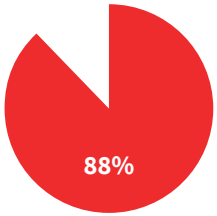
Die einzelnen Konzepte für den Einsatz der „moving minds“ sind flexibel und maßgeschneidert. Wählen Sie das für Sie passende Format der Veranstaltung, die Dauer und Frequenz. Ergänzen Sie die Veranstaltung mit digitalen Lernformen!

Auch die Sprache ist wählbar: Außer Deutsch sind auch Englisch, Französisch und Spanisch möglich.

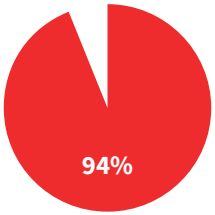
Folgen der Digitalisierung
für die Führungskräfte- und Personalentwicklung 4.0



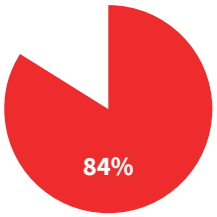
Lebenslanges Lernen zu unterstützen, erfordert eine aktive Personalentwicklung und einen besonderen Fokus auf arbeitsplatznahe Lernprozesse.



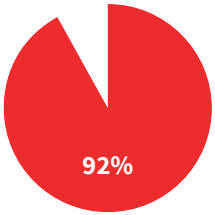
Globalisierung, mobiles Arbeiten und Flexibilisierung der Arbeitszeiten führen zu einem steigenden Bedarf an modernen und nicht seminargebundenen Lernformen.



Grundlegend veränderte Berufsbilder bewirken einen steigenden Nach- und Neuqualifizierungsbedarf bei bestehenden Berufen.



IT-Kompetenzen werden in nahezu allen Berufsbildern immer wichtiger und nehmen einen zunehmenden Anteil an Qualifizierungen ein.



Digitalisierung bedeutet eine tiefgreifende Umstellung der Geschäftsmodelle und der internen Abläufe mit einem hohen Bedarf an Changemanagement und Qualifizierung.

Führungs- und Kommunikationsfähigkeiten gewinnen gegenüber den Fachqualifikationen an Bedeutung.

m2m consulting

Agile Locations 4.0

Alles, außer gewöhnlich

Es muss nicht immer der Meetingraum mit den unverrückbaren Stühlen und Tischen sein. Und auch nicht das ewig gleiche Seminarhotel mit den stets zu engen Räumen und den immer gleichen Keksen … Es darf auch überraschend und lebendig sein … Wir beraten Sie gerne.

In diesen agilen Locations macht Arbeit besonders viel Spaß:

m2m consulting

Überblick zu den 9x9 „moving minds“

Eins: Das größere Spiel verstehen **16**
1. **Was bedeutet eigentlich 4.0?:** Die modernen Arbeitswelten verstehen 18
2. **Die VUCA-Welt:** VUCA erfahren und VUCA-Kompetenzen aufbauen 19
3. **Die Entwicklung der Arbeit:** New Work Freiheit oder Zwang? 20
4. **Einfach, kompliziert oder komplex?** Komplexität erleben und meistern 20
5. **Mit Fußball die Arbeitswelt 4.0 verstehen** 21
6. **Digital Leadership:** Prinzipien und Werte für das digitale Zeitalter 22
7. **Systemisch führen:** Systemisches Denken und Handeln als Führungskraft 22
8. **Business Model Canvas:** Das ganze Unternehmen auf einen Blick 23
9. **Werte und Unternehmenskultur:** 9 Levels of Value Systems: Die Logik der Entwicklung 24

Zwei: Führung neu denken: Prinzipien **26**
10. **Agile Leadership:** Agile Kompetenzen für agile Leader 4.0 28
11. **Transformationale Führung:** Wie Sie mit Sinn und Werten führen 29
12. **Theorie X – Theorie Y:** Wie die Haltung das Verhalten bestimmt 29
13. **Servant Leadership:** Prinzipien dienen der Führung 30
14. **Positive Leadership:** Die Revolution in der Führung 30
15. **Theorie U:** Aus der Zukunft heraus führen 30
16. **Leaders eat last:** Die Pyramide auf den Kopf stellen 30
17. **Führen inmitten der Unsicherheit:** Unübersichtliche Situationen souverän führen 31
18. **Changeability und Disruption:** Veränderungskompetenz aufbauen 31

Drei: Führung neu denken: Praxis **32**
19. **Vorbild Führungskraft:** Wie Vorleben begeistert und inspiriert 34
20. **Netzwerke aufbauen und nutzen:** Liquid statt starr: Agile Organisationen und Strukturen 34
21. **Mitarbeitergespräche 4.0:** Mit relativen Zielen agil 35
22. **Fürsorgegespräch:** Wertschätzung ist Wertschöpfung 35
23. **Dialogisch führen:** Frei und unternehmerisch 35
24. **Feedback geben – Feedback nehmen:** Selbst- und Fremdbild 35

25. Lego Serious Play: Kreativ Probleme lösen 36
26. Virtuelle Teams führen: Arbeit ohne Grenzen 37
27. Lateral führen: Führen ohne Weisungsbefugnis 37

Vier: Arbeit und Zusammenarbeit neu denken: Prinzipien 38
28. New Work: Arbeit neu denken 40
29. Agilität für Teams: Agile Zusammenarbeit 41
30. Organisation neu denken: Reinventing Organizations 41
31. Mindset: Komplexitätsrobustes Denken 42
32. Ziele erreichen: Mentaltechniken des Spitzensports 42
33. Generationen verstehen: Babyboomer bis Generation Y 42
34. Augenhöhe: Film „Augenhöhe“ 42
35. Motivation: Zurück zu echter Arbeit 43
36. Diversity: Chance zur Vielfalt und Komplexitätsbewältigung 43

Fünf: Arbeit und Zusammenarbeit neu denken: Praxis 44
37. Die Megatrends der Industrie 4.0: Ein Update zur Orientierung im Team 46
38. Agile Meetings: Meetings oder Kaffee im Stehen? 47
39. Visualisierung der Arbeit: Kanban-Board 47
40. Soziokratie: Organisationen demokratisieren 48
41. Vertrauen und Vertrauenskultur: Locker lassen: Weniger Kontrolle bringt’s 48
42. Konfliktmanagement: Konflikte lösen und nutzen 49
43. Teamentwicklung at its best: Von der Arbeitsgruppe zum Team 50
44. Die Haltung macht’s: Zuversicht und Optimismus 51
45. Feedback geben – Feedback nehmen: Selbst- und Fremdbild 51

Sechs: Self-Empowerment: Sich selbst entwickeln 52
46. Wer bin ich? Arbeit, die Sie lieben 54
47. Innere Unabhängigkeit: Verwurzelt und stabil 54

48. **Reiss Profile:** Die 16 Lebensmotive 54
49. **9 Levels of Value Systems:** Wenn's nicht passt, gibt's Ärger 54
50. **Insights Discovery / MBTI:** Ihr persönliches Präferenzprofil 55
51. **Work Life Balance:** Vielschichtigkeit des Lebens 56
52. **Achtsamkeit / Mindfulness:** Mehr Fokus und Klarheit 56
53. **Burn-IN statt Burn-OUT:** Brennen statt verbrennen 57
54. **Resilienz:** stärken und Druck widerstehen 57

Sieben: Agile Kompetenzen aufbauen 58
55. **Entscheiden:** Entscheidungsqualität steigern, Entscheidungsfallen entgehen 60
56. **Intuition:** Intuition verstehen und richtig einsetzen 60
57. **Change Management:** Change the Change 61
58. **Fehlerkultur als Lernchance:** Scheiter gescheiter heiter 62
59. **Storytelling:** Mit Geschichten Menschen begeistern 62
60. **Emotionale Intelligenz:** Emotionen wahrnehmen und Herausforderungen meistern 63
61. **Kreativität und Innovation:** Kreativitätstechniken für mehr Innovation 63
62. **Gewaltfrei kommunizieren:** Vertrauen und Kooperation 64
63. **Systemisch Konsensieren:** Mehr Demokratie in Unternehmen 64

Acht: Agile Ansätze kennen und anwenden 66
64. **Design Thinking:** Komplexe Probleme kreativ, strukturiert und nutzerorientiert lösen 68
65. **Scrum:** Scrum für agiles Projektmanagement 68
66. **Kanban:** Vorlaufzeiten und unfertige Arbeiten reduzieren 69
67. **Lean Development:** Verschwendung reduzieren 69
68. **Agile Projektarbeit:** Werte und Kultur für agiles Arbeiten 70
69. **Agile Moderation:** Moderieren statt diskutieren 71
70. **Open Space:** Eine Agenda entsteht von selbst 71
71. **Co-Creation:** Grenzen wertschöpfend erweitern 72
72. **Komplexithoden:** Denkwerkzeuge für komplexitäts-robuste Unternehmen 72

Neun: QuerDenken, in Bewegung bleiben und Schwingungen erzeugen 74
73. Expeditionsseminare: Segeln, Wüste oder auf die Bühne und noch viel mehr 76
74. Coaching: Mit einem Gefährten unterwegs 77
75. Humor: Mit Humor zu neuen Perspektiven 78
76. Improvisation und Spontaneität: Agilität auf der Bühne trainieren und erfahren 78
77. Ethik: Der Mensch im Blick 79
78. Spiral Dynamics: Leadership, Werte und Wandel 80
79. Spirit Agile: Führung ist spirituelle Führung 80
80. Sinn: Wenn der Sinn zur Frage wird 81
81. Gott 9.0: Wohin wir wachsen 82

»Die Leute gehen ins Stadion,
weil sie nicht wissen, wie es ausgeht.«
Sepp Herberger

Eins:
DAS GRÖSSERE SPIEL VERSTEHEN

m2m consulting

1. Was bedeutet eigentlich 4.0?

Die modernen Arbeitswelten verstehen und Chancen entdecken

„Industrie 4.0“, „Arbeiten 4.0“ und „Leadership 4.0“ u.a. sind in aller Munde. Doch was bedeutet eigentlich „4.0“? Und was genau ist heute in unseren modernen Arbeitswelten eigentlich so anders? Oder besser gefragt: Was könnte oder müsste anders sein?

Dieses Modul schafft Verständnis und öffnet Horizonte: Ausgehend von den Entwicklungsphasen der Arbeitswelt wird deutlich, dass wir immer noch – mehr oder weniger unbewusst – geprägt sind von einem veralteten Bild von Arbeit und Führung. Es stammt aus einer Epoche hochgradiger Arbeitsteilung, klarer Hierarchien sowie fester Kommando- und Zeitstrukturen. Für über 100 Jahre ein Erfolgsmodell.

Doch vieles davon passt heute nicht mehr. In Zeiten der Digitalisierung, der Vernetzung und dem Internet der Dinge braucht es neue Leitbilder: Neue Leitbilder für Arbeit und neue Leitbilder für Führung.

Anhand zentraler Parameter der Arbeit und Führung lernen Sie neue Denkweisen und Prinzipien kennen. Sie erkennen die gesellschaftlichen und kulturellen Implikationen und meistern die Herausforderungen. Sie verstehen die Arbeitswelt 4.0 und entdecken Ihre persönlichen Gestaltungschancen.

2. Die VUCA-Welt

VUCA erfahren und VUCA-Kompetenzen aufbauen

Unsere Welt ist immer mehr eine VUCA-Welt: Die vier Begriffe Volatility, Uncertainty, Complexity und Ambiguity signalisieren schlagwortartig ihre typischen Merkmale und den radikalen Wandel unserer Arbeitswelt. Was früher noch erfolgreich war, greift in der komplexen Arbeitswelt nicht mehr.

Und weil die VUCA-Welt immer ungewisser und instabiler ist und disruptive Veränderungen immer normaler werden, wächst der Bedarf an Orientierung. Doch wie ist das möglich, da niemand die Zukunft kennt und keiner eine verlässliche Grundlage hat?

In diesem Modul erfahren Sie, was VUCA und Disruption für Führung und Arbeit bedeuten:

- Sie sehen das große Ganze und die ständigen Bewegungen,
- Sie verzichten auf starre Zieldefinitionen und erlauben Unschärfen und Spielräume,
- Sie fördern Dezentralisierung und autarke Teams.

Im zweiten Schritt lernen Sie die VUCA-Kompetenzen kennen. Inmitten der Unsicherheit gewinnen Sie Vertrauen und Sicherheit. Sie sind handlungs- und entscheidungsfähig und bleiben erfolgreich.

m2m consulting

3. Die Entwicklung der Arbeit

New Work: Freiheit oder Zwang?

Durch die Entwicklung von einer Industrie- zu einer Wissensgesellschaft sowie durch die Globalisierung und Digitalisierung haben wir neue Chancen der zeitlichen, räumlichen und organisatorischen Flexibilität. Arbeitsräume und Unternehmensstrukturen verändern sich, die Konzepte von Führung und Arbeit passen sich an. Und genau hier bekommen die Modelle der New Work Bewegung eine bedeutsame Rolle.

In diesem Modul lernen Sie das von Frithjof Bergmann entwickelte Konzept „New Work“ mit seinen Werten kennen. Es geht um Sinn, die Möglichkeiten der Kreativität und der Entfaltung der eigenen Persönlichkeit.

Das hört sich gut an, bringt allerdings auch neue Herausforderungen und Veränderungen mit sich. Die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verwischen. Seine eigenen Ideen und Wünsche einzubringen und etwas wirklich Bedeutsames zu tun, wird nicht nur möglich, sondern immer häufiger sogar gefordert. Entscheidend ist es, sich mit New Work auseinanderzusetzen und eine passende Form für sich selbst und das Unternehmen zu finden.

Was ist für Ihre persönliche New Work wichtig?

4. Einfach, kompliziert oder komplex?

Geht es nicht auch einfach? Komplexität erleben und meistern

Unsere Unternehmen befinden sich in komplexen Umfeldern. Das klingt einfach, ist es aber nicht. Denn im Unterschied zu einfachen Systemen zeichnen sich komplexe Systeme durch eine hohe Dynamik und zahlreiche Wechselwirkungen aus. Sie sind nicht durchschaubar, nicht berechenbar und nicht vollständig planbar. Sind solche Systeme eigentlich noch zu führen? Und wie müsste Führung dann aussehen?

Über interaktive Impulse und erfahrungsorientierte Lernprojekte erfahren Sie in diesem Modul die komplexe Welt hautnah.

Sie lernen die Komplexitätsmatrix kennen und wissen, wann welche Führung und welche Zusammenarbeit nötig und sinnvoll sind. Sie tauchen in das neue Denken und Handeln ein und lernen agile Konzepte kennen.

Sie entdecken die Irrtümer im Umgang mit Komplexität und treffen hilfreiche Ableitungen für Entscheidungen, Kreativität und Zusammenarbeit. Der erlebte Paradigmenwechsel inspiriert Sie und liefert Ihnen wertvolle Impulse zur Anwendung und Umsetzung in Ihren Arbeitsbereichen.

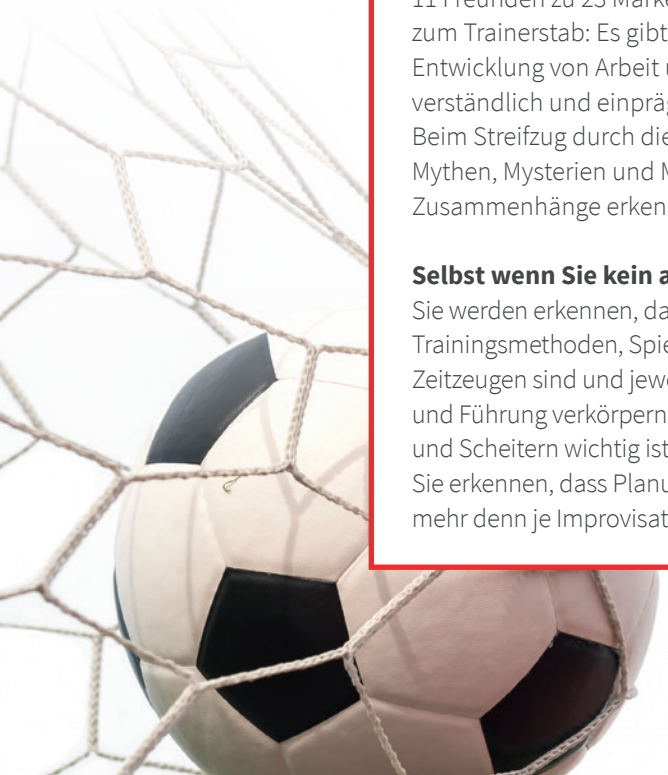
5. Mit Fußball die Arbeitswelt 4.0 verstehen

Was haben Sepp Herberger, 11-Meter und ein Kaffeeservice mit der Arbeitswelt 4.0 zu tun?

Sie möchten in Ihrem Unternehmen die Arbeitswelt 4.0 anschaulich und praxisnah erklären? Sie möchten vermitteln, was mit der Digitalisierung und der zunehmenden Komplexität auf Ihr Unternehmen zukommt? Und Sie möchten begreifbar machen, welche Kompetenzen zukünftig für den Unternehmenserfolg erforderlich sind?

Der Fußball macht's möglich!
Vom Lederfußball zum iBall mit Torlinientechnik, von 11 Freunden zu 23 Marketingexperten und von Sepp Herberger zum Trainerstab: Es gibt keinen anderen Bereich, der die Entwicklung von Arbeit und Leadership 4.0 so öffentlichkeitswirksam, verständlich und einprägsam dokumentiert wie der Fußball. Beim Streifzug durch die Geschichte des Fußballs mit seinen Mythen, Mysterien und Meistern werden Sie erstaunliche Zusammenhänge erkennen.

Selbst wenn Sie kein ausgewiesener Fußball-Experte sind:
Sie werden erkennen, dass die unterschiedlichen Trainertypen mit ihren Trainingsmethoden, Spiel- und Führungsphilosophien aufschlussreiche Zeitzeugen sind und jeweils typische Entwicklungsphasen von Arbeit und Führung verkörpern. Sie erkennen, dass Komplexität nicht steuerbar und Scheitern wichtig ist – und dass genau darin das Faszinierende liegt. Sie erkennen, dass Planung wichtig ist, aber nicht genügt, und dass es mehr denn je Improvisation, Geniestreich und Innovation bedarf.



m2m consulting

6. Digital Leadership
Prinzipien und Werte für das digitale Zeitalter

Zum einen bezeichnet „Digital Leadership“ in digitalisierten Arbeitsumfeldern die Anforderung, unabhängig von Zeit und Raum in unterschiedlichen Teams zusammenarbeiten. Es sind nicht nur Medienkompetenz und aktive Wissensvermittlung gefragt, Führungskräfte sind auch gefordert, Zusammenarbeit und Kommunikation erfolgreich virtuell zu gestalten.

Zum anderen bezeichnet „Digital Leadership“ einen Paradigmenwechsel, also eine neue Art der Führung. Eine Führungskultur, wie sie sich vor allem in erfolgreichen, digitalen Unternehmen herausgebildet hat. Deshalb gelten solche Unternehmen zu Recht als Vorreiter für zukünftige Unternehmens- und Führungskulturen – zumindest in digital geprägten Unternehmen.

Doch ist „Digital Leadership“ wirklich so anders? Und ist dieser Führungsstil wirklich so revolutionär? In diesem Modul erleben Sie dieses partizipierende Führen und die dazu gehörenden Werte: Vertrauen, Transparenz, Mitsprache, Teambuilding, Diversity, Flexibilität und viele weitere Faktoren, die letztlich Führungskräfte und Mitarbeiter stärker auf Augenhöhe agieren lassen.

7. Systemisch führen
Systemisches Denken und Handeln als Führungskraft

„Richte Dich nach den Geboten (aber befolge sie nicht unbedingt).“ Immer wieder taucht die Frage nach der „richtigen Führung“ auf; dementsprechend erfreuen sich Führungsmethoden, Tools und Regeln einer hohen Nachfrage.

Der systemische Ansatz geht allerdings davon aus, dass Unternehmen komplex sind. Deshalb entziehen sie sich klassischen Steuerungsvorstellungen (Ursache-Wirkungs-Beziehungen). Tools und Regeln greifen zu kurz, ein vollständiges Durchorganisieren „von oben“ kann es nicht geben.

Stattdessen fokussiert die systemische Herangehensweise das Ganze. Im Mittelpunkt stehen Kommunikationsprozesse, Sinn sowie die Förderung der Selbstorganisation.

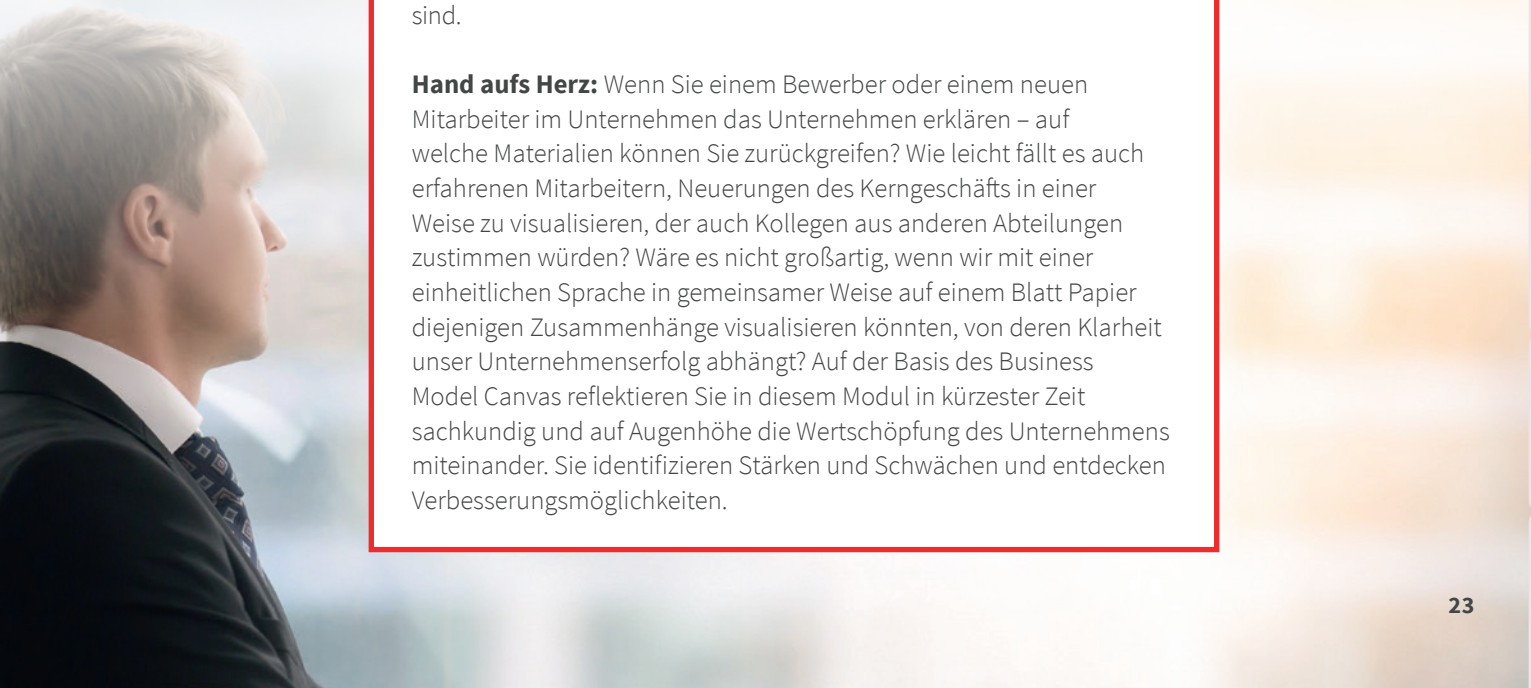
In dieser Veranstaltung erhalten Sie über praktische Erfahrungen Einblicke in das systemische Denken und Handeln. Das Alltagswissen bekommt Nadelstiche und das scheinbar Selbstverständliche wird gegen den Strich gebürstet. Sie werden überrascht sein.

8. Business Model Canvas
Das ganze Unternehmen auf einen Blick

Echtes Miteinander entsteht, wenn Mitarbeiter sich für das gesamte Unternehmen engagieren statt nur für ihre Abteilung. Doch wie viel Mitarbeiter haben das ganze Unternehmen im Blick und können ganzheitlich mitdenken?

Ab heute alle. In diesem Modul lernen Sie ein Modell kennen, das allen Mitarbeitern ermöglicht, ein gemeinsames Bild des Unternehmens und seiner wesentlichen Aspekte und Zusammenhänge zu erarbeiten und auf nur einem Blatt Papier gemeinschaftlich weiterzuentwickeln: den Business Model Canvas. Businesspläne und Organigramme erfassen selten die wesentlichen Erfolgsfaktoren eines Unternehmens – vor allem wenn sie in dynamischen Phasen eine Zeitlang nicht aktualisiert worden sind.

Hand aufs Herz: Wenn Sie einem Bewerber oder einem neuen Mitarbeiter im Unternehmen das Unternehmen erklären – auf welche Materialien können Sie zurückgreifen? Wie leicht fällt es auch erfahrenen Mitarbeitern, Neuerungen des Kerngeschäfts in einer Weise zu visualisieren, der auch Kollegen aus anderen Abteilungen zustimmen würden? Wäre es nicht großartig, wenn wir mit einer einheitlichen Sprache in gemeinsamer Weise auf einem Blatt Papier diejenigen Zusammenhänge visualisieren könnten, von deren Klarheit unser Unternehmenserfolg abhängt? Auf der Basis des Business Model Canvas reflektieren Sie in diesem Modul in kürzester Zeit sachkundig und auf Augenhöhe die Wertschöpfung des Unternehmens miteinander. Sie identifizieren Stärken und Schwächen und entdecken Verbesserungsmöglichkeiten.



m2m consulting

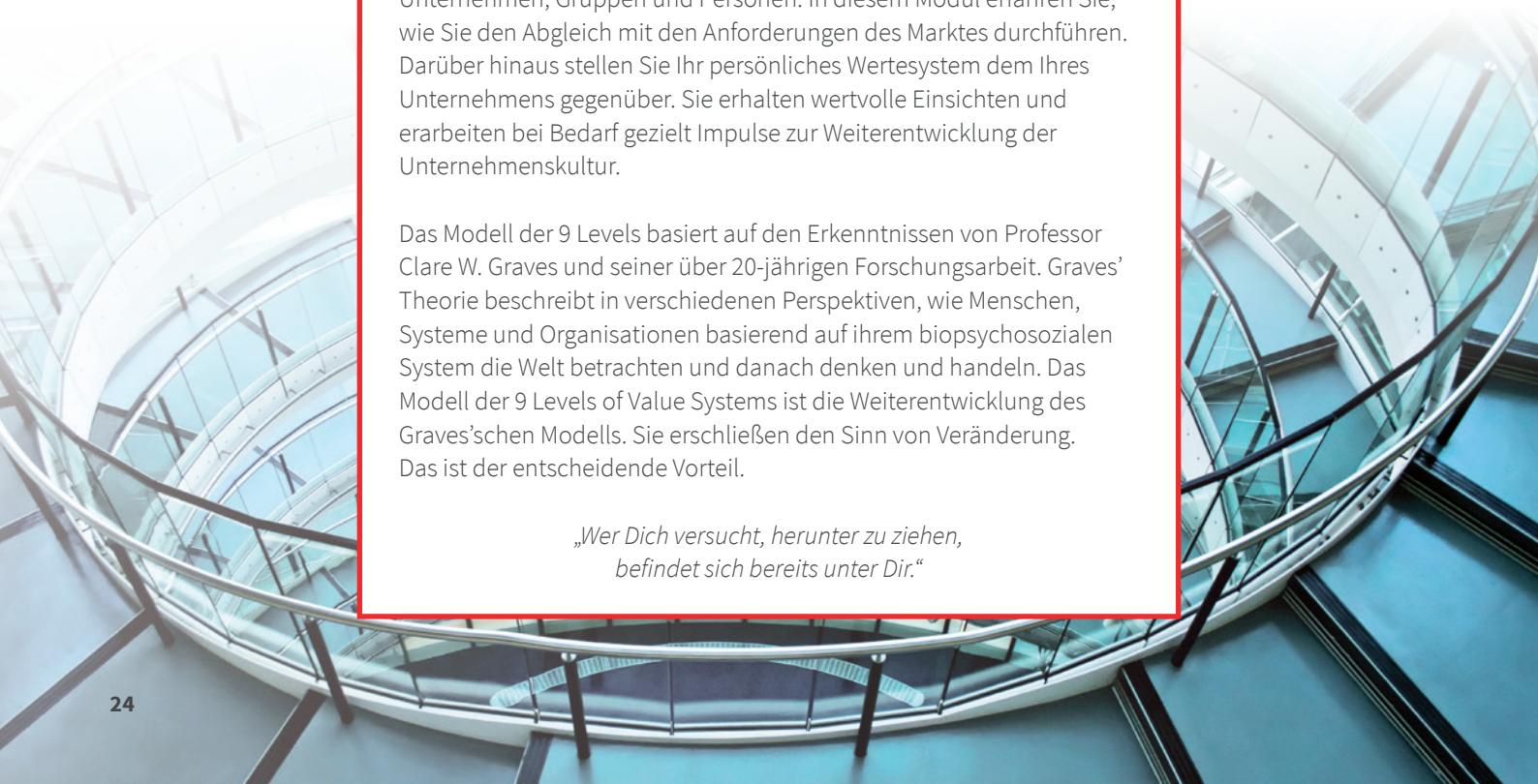
9. Werte und Unternehmenskultur

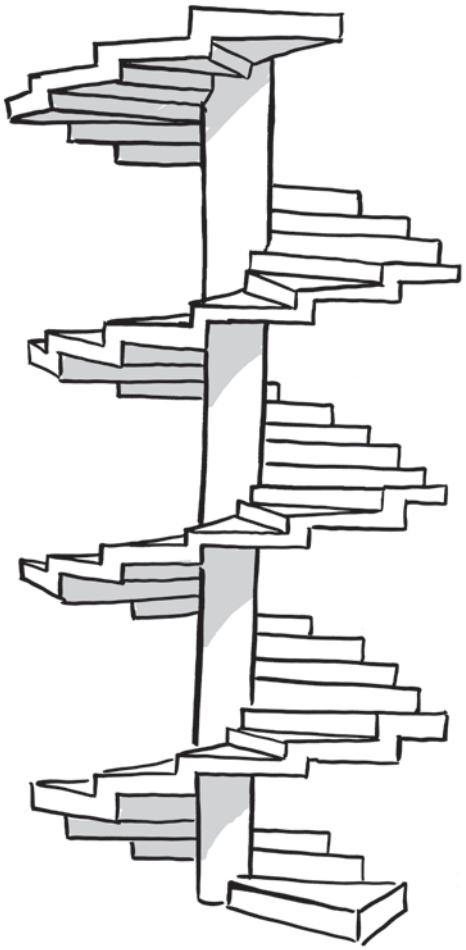
9 Levels of Value Systems: Die Logik der Entwicklung

Die Welt ist zunehmend im Wandel – und damit auch die Unternehmen. Und dabei ist eines klar: Die besten Karten für die Zukunft haben die Unternehmen, die sich schnell anpassen können. Doch nicht immer ist ersichtlich, wohin der Wandel geht und was dies für Unternehmen bedeutet. Mit dem Modell der 9 Levels of Value Systems bekommen Sie eine ausgezeichnete Orientierung. Wissenschaftlich fundiert erfassen Sie nicht nur das „Big Picture" der globalen Entwicklung, sondern auch die aktuelle Wertekultur von Unternehmen, Gruppen und Personen. In diesem Modul erfahren Sie, wie Sie den Abgleich mit den Anforderungen des Marktes durchführen. Darüber hinaus stellen Sie Ihr persönliches Wertesystem dem Ihres Unternehmens gegenüber. Sie erhalten wertvolle Einsichten und erarbeiten bei Bedarf gezielt Impulse zur Weiterentwicklung der Unternehmenskultur.

Das Modell der 9 Levels basiert auf den Erkenntnissen von Professor Clare W. Graves und seiner über 20-jährigen Forschungsarbeit. Graves' Theorie beschreibt in verschiedenen Perspektiven, wie Menschen, Systeme und Organisationen basierend auf ihrem biopsychosozialen System die Welt betrachten und danach denken und handeln. Das Modell der 9 Levels of Value Systems ist die Weiterentwicklung des Graves'schen Modells. Sie erschließen den Sinn von Veränderung. Das ist der entscheidende Vorteil.

„Wer Dich versucht, herunter zu ziehen,
befindet sich bereits unter Dir."





»Stehe an der Spitze um zu dienen, nicht, um zu herrschen.«
Bernhard von Clairvaux

Zwei:
FÜHRUNG NEU DENKEN: PRINZIPIEN

m2m consulting

10. Agile Leadership

Agile Kompetenzen für agile Leader 4.0

Wirtschaftliche, technische und soziale Rahmenbedingungen werden immer volatiler und unberechenbarer, das verfügbare Wissen verdoppelt sich in immer kürzeren Zyklen, zudem wird alles mit allem vernetzt. Kein Wunder: Die Komplexität in und um Unternehmen nimmt exponentiell zu. Gleichzeitig steigt der Innovationsdruck, Schnelligkeit und Flexibilität sind überlebensnotwendig.

Die Antwort lautet „Agile Leadership“. Die agile Denkweise und Führungspraxis wird den modernen Herausforderungen besser gerecht als der herkömmliche hierarchische Führungsstil. Denn Agilität steht für Wendigkeit im Umgang mit komplexen Anforderungen und meint die Qualität eines Unternehmens, sich an verändernde Bedingungen anzupassen, kontinuierlich zu lernen und sich als Ganzes weiterzuentwickeln.

In dieser Veranstaltung erleben Sie in einem Lernprojekt ganz praktisch, dass „Agile Leadership“ vor allem auch „Learning Agility“ bedeutet. Lern- und Veränderungsbereitschaft ist die zentrale Meta-Kompetenz für Führungskräfte. Sie erfahren, was es bedeutet, mehr und mehr cross-funktionale und autonome Teams zu führen.

Gehen Sie den ersten Schritt zum agilen Leader.

11. Transformationale Führung
Wie Sie mit Sinn und Werten führen

Transformationale Führung bewegt sich weniger auf der Ebene konkreter Ziele und Aufgaben. Im Vordergrund steht die Vermittlung der Sinnhaftigkeit, der Wertschätzung und der Zuversicht. Sie ist geprägt von Vertrauen, Respekt und Loyalität, ja sogar Bewunderung.

In dieser Veranstaltung erleben Sie, wie Sie mittels der transformationalen Führung eine Brücke schlagen: Auf der einen Seite ist in der komplexen Arbeitswelt das Operative nicht genau klar und ersichtlich. Auf der anderen Seite wächst aber gleichzeitig auch der Bedarf an Orientierung, Sinn und Halt. Und genau dies bietet die transformationale Führung an.

Sie lernen die transformationale Führung praktisch kennen: Sie kommunizieren trotz eines unsicheren Umfelds und treffen verantwortungsbewusst Entscheidungen. Gerade auch dann, wenn Sie mit unvollständigen Informationslagen konfrontiert sind.

Sie leiten Ihre Mitarbeiter durch Zielbilder und bauen Ihre Kompetenz als Visionär und Mentor aus.

12. Theorie X – Theorie Y
Wie die Haltung das Verhalten bestimmt

Als es noch längst keine Generation Y gab, erforschte der amerikanische Managementvordenker und Soziologe Douglas McGregor, mit welchen Grundannahmen – man könnte auch sagen mit welchem Menschenbild – Führungskräfte ihren Mitarbeitern begegnen. Er unterscheidet zwei grundverschiedene Menschenbilder und Theorien. Und genau hier kommen wiederum die Anforderungen der heutigen Generation Y zum Tragen.

Theorie X besagt, dass Menschen eigentlich gar nicht arbeiten wollen. Deshalb müssen sie stramm gelenkt, geführt und mit besonderen Anreizen motiviert werden.

Theorie Y hingegen beschreibt den Menschen als von Natur aus leistungsbereit und aus sich selbst heraus motiviert. Wenn sich Mitarbeiter vom Typ Y mit den Zielen und Werten des Unternehmens identifizieren, sind externe Kontrollen und Anreize überflüssig. Sie übernehmen gerne Verantwortung, entwickeln eigene Initiativen und können auch Probleme eigenständig lösen. Alles Eigenschaften, die auch der Generation Y heute zugeschrieben werden. In diesem Modul erfahren Sie, wie sich die beiden Theorien jeweils auf das Führungsverhalten niederschlagen und welche Rolle die „Selbsterfüllende Prophezeiung“ spielt. Gewinnen Sie wertvolle Aha-Momente.

m2m consulting

13. Servant Leadership
Prinzipien dienen der Führung

Servant Leadership weist den Weg zu einer vertrauensvollen und verantwortungs-bewussten Führung in Unternehmen. Servant Leader sehen sich als Unterstützer und Diener ihres Teams. Es ist diese authentische Kraft, die das Unternehmen, ihre Mitarbeiter und Sie selbst dauerhaft erfolgreich macht.

Dieser Baustein bietet Einblicke in den Reichtum dienender Verhaltensweisen der Führung und zeigt Ihnen warum sich Servant Leadership als zentrale Führungskultur für das 21. Jahrhundert erweist und Sie damit dauerhaft Wettbewerbsvorteile erlangen.

14. Positive Leadership
Die Revolution in der Führung

Führung ist an ihre Grenze gekommen. Die in der Industrialisierung entstandenen Vorstellungen von Management und Organisation versagen angesichts dynamischer gesellschaftlicher und technologischer Entwicklungen. Positive Psychologie und systemisches Denken führen hier zu neuen Konzepten: stärkenbasiertes Führen, Lenken und Entfalten organisationaler Energie, Nutzung von Selbstorganisation. Erfahren Sie, warum diese Konzepte in der täglichen Führungspraxis für ausgezeichnete Leistungen, Zufriedenheit und Sinnstiftung am Arbeitsplatz stehen.

15. Theorie U
Aus der Zukunft heraus führen

„Um die tieferen Schichten des Lernens und der kollektiven Intelligenz zugänglich zu machen, benötigen Führungskräfte eine neue soziale Technologie, durch die drei Instrumente bewegt und gestimmt werden können: der offene Verstand, das offene Herz und der offene Wille," sagt Claus Otto Scharmer. Der bekannte Soziologe fand heraus, was erfolgreiche Führung ausmacht. Daraus hat er die „Theorie U" entwickelt. Sie betrachtet die aktuellen Veränderungen aus der Zukunft heraus und erkennt Potenziale für zukunftsfähige Konzepte. Die „Theorie U" ist ein unschätzbares Werkzeug.

16. Leaders eat last
Die Pyramide auf den Kopf stellen

Unternehmen sind nicht nur dann erfolgreich, wenn ihre Führungskräfte den Zweck des Unternehmens verstehen und vermitteln. Gute Chefs müssen auch an den Menschen, die ihnen anvertraut sind, echtes Interesse haben. Am Anfang steht das menschliche Bedürfnis nach Sicherheit und Zugehörigkeit. Führungskräfte, denen es gelingt, das zu vermitteln, werden durch Loyalität und Engagement belohnt. Symbolisch nennt Simon Sinek dafür die alte Militärtradition: Gute Anführer essen zuletzt, d.h., gute Führungskräfte stellen ihre eigenen Bedürfnisse hinten an und geben ihren Komfort zum Wohl der Kollegen auf. Die Pyramide steht Kopf.

17. Führen inmitten der Unsicherheit
Unübersichtliche Situationen souverän führen

Eine immer drängendere Herausforderung besteht darin, selbstsicher und klar zu führen, auch wenn die Faktenlage unübersichtlich und die Problemstellungen vielschichtig sind.

Komplexität entsteht, wenn nicht mehr alle Zusammenhänge durchschaut werden können. Es hemmt und verunsichert viele, wenn das untrügliche Gefühl aufkommt, dass man nicht alle Fakten kennt, aber trotzdem eine Entscheidung treffen muss. Kennen Sie aus Ihrem Alltag Situationen, in denen Ihnen Komplexität und Unsicherheit das richtige Führen erschweren?

Um auch unter Komplexität kompetent zu führen, erarbeiten Sie sich in diesem Modul die neuesten Erkenntnisse aus der Komplexitätsforschung. Sie identifizieren die Grenzen zwischen komplizierten und komplexen Sachverhalten und üben, wie Sie sich durch die richtige Vernetzung und geeignete Visualisierungstechniken einen Überblick verschaffen, um souverän zu entscheiden.

18. Changeability und Disruption
Veränderungskompetenz aufbauen

Was agile Führungskräfte und Unternehmen auszeichnet, ist die Kompetenz, sich rasch auf veränderte Anforderungen des Marktes und der Kunden einzustellen. Ein Blick auf die derzeit erfolgreichsten Unternehmen – bzw. auf ehemals erfolgreiche und inzwischen gescheiterte Unternehmen – beweist das.

Das rasche Sich-Verändern-Können wird immer wichtiger, da immer mehr Veränderungen um uns herum deutlich dynamischer und schneller verlaufen. Dieser disruptive Wandel zwingt Unternehmen, sich grundlegend neu aufzustellen. Das herkömmliche Change- bzw. Projektmanagement ist ungeeignet. Diese sind längst widerlegt und stehen dem Konzept der Erneuerung entgegen. Höchste Zeit, bestimmte Mythen über Bord zu werfen.

Im Kern geht es um agile Ansätze, die es erlauben, mehr Ideen zu erzeugen und schneller auf Disruption zu reagieren. Lernen Sie interaktiv, welche Erfolgsfaktoren für den digitalen Wandel entscheidend sind. Dieses Modul macht disruptive Veränderungen erlebbar. Sie erfahren, was Agilität bedeutet und wie Führung zukünftig ticken muss.

»Solange man Helden oder Schuldige braucht,
um eine Situation plausibel zu erklären,
hat man sie noch nicht verstanden.«
Gerhard Wohland

Drei:
FÜHRUNG NEU DENKEN: PRAXIS

m2m consulting

19. Vorbild Führungskraft

Wie Vorleben begeistert und inspiriert

Dass Führungskräfte Vorbild sind und dies auch sein sollten, ist allgemeiner Konsens. Fragt man jedoch Mitarbeiter, sieht die Realität oft anders aus. Woran liegt das?

Müssen Führungskräfte immer und in allem als Vorbild fungieren? Wie können Führungskräfte im Alltag dieser Vorbildrolle am besten gerecht werden? Muss eine Führungskraft alles selbst tun, was sie von ihren Mitarbeitern verlangt? Kann man durch das Vorbild auch unglaubwürdig werden?

Wie wichtig das Vorbild der Führungskraft ist, wird in diesem Modul deutlich: Ein gutes Rollenmodell beeinflusst das gelebte Verhalten der Mitarbeiter, deren Kommunikation, sogar deren Einstellung und letztlich den Erfolg der Organisation.

Aber ein gewolltes Vorbild hat auch seine Risiken: Es kann letztlich zur Entmündigung der Mitarbeiter führen, nach dem Motto: „Macht einfach, was ich mache, das ist dann schon richtig".

Deshalb kommt es darauf an, die Vorbildrolle nicht mit einer erzieherischen Maßnahme zu verwechseln. Die Vorbildfunktion in der Kindererziehung hat eine ganz andere Funktion als in der Führung. Was genau zu differenzieren und zu beachten ist, zeigt dieses Modul auf.

20. Netzwerke aufbauen und nutzen

Liquid statt starr: Agile Organisationen und Strukturen

„Netzwerke werden künftig das sein, was heute Teams sind. Dadurch kommen neue Herausforderungen auf Führungskräfte zu."

Hinter dem „Arbeitsplatz der Zukunft" verbirgt sich die Forderung nach mehr Flexibilität. Arbeitsplätze sind nicht mehr an eine eindeutige organisationale Zugehörigkeit gebunden. Wann, wo, wie und mit wem gearbeitet wird, will jeder selbst entscheiden.

Auch die Unternehmensgrenzen verschwimmen hinter den Kulissen immer mehr. Die Netzwerke sind für die Wertschöpfung immer bedeutsamer. Kurzum: Alle Grenzen werden immer fluider. Insofern stellt sich auf Unternehmensebene sowie für die einzelnen Führungskräfte einerseits die Aufgabe, Networking zu fördern, andererseits einen Rahmen zu definieren und eine angemessene Rolle zu finden.

Wie geht man mit Abhängigkeiten um? Wie damit, dass die Partnerunternehmen autonome Einheiten darstellen? Was bedeutet in Netzwerken Führung? In diesem Modul erfahren Sie, wie Unternehmen in Netzwerken optimal zusammenarbeiten. Sie diskutieren die nötigen Voraussetzungen und profitieren von aktuellsten wissenschaftlichen Erkenntnissen. Sie optimieren die Netzwerkfähigkeit Ihres Unternehmens.

21. Mitarbeitergespräche 4.0
Mit relativen Zielen agil

Klassische Mitarbeitergespräche haben selten funktioniert. Das, was man mit ihnen anstrebte, wurde selten erreicht. Die Gründe: Erstens herrscht immer noch ein zu starkes Oben-Unten-Denken vor. Zweitens werden Probleme und Verbesserungspotenziale an der völlig falschen Stelle verortet, nämlich beim einzelnen Mitarbeiter. Beides ist im Kontext komplexer Umfelder nicht hilfreich. Hier geht es um das Führen mit relativen Zielen: Fixe Ziele werden abgeschafft, ebenfalls die entsprechenden Anreizsysteme. Sie erfahren, weshalb Vorbereitung und Entwicklung wichtiger sind als Auswahl und Planung.

22. Fürsorgegespräch
Wertschätzung ist Wertschöpfung

„Ich fühle mich und meine Arbeit durch meine Führungskraft ausreichend anerkannt und gewertschätzt." Solche Aussagen finden sich in Mitarbeiterbefragungen meistens auf den unteren Plätzen. Nur jeder Zweite bescheinigt seinem Vorgesetzten einen wertschätzenden Führungsstil. In diesem Modul lernen Sie, wie es Ihnen gelingt, Ihre Mitarbeiter besser wahrzunehmen und in angemessener Weise mehr Anerkennung und Wertschätzung zu vermitteln. „Gute Arbeit" ist genau darin verankert. Sie wirkt positiv auf Gesundheit, Engagement und Produktivität. Darüber hinaus bildet sie die Basis für begeisterte Kunden. So wird wertschätzende Führung zu einem wichtigen Faktor der Wertschöpfung.

23. Dialogisch führen
Frei und unternehmerisch

Zu häufig kaschieren Vorgesetzte Unsicherheiten durch Status und Macht. Ein Dialog auf Augenhöhe kommt nicht zu Stande. Dialogische Führung ist wertschätzend. Offenheit, Interesse und Empathie sind zentrale Merkmale. In diesem Modul erlernen Sie, wie Sie – im Sinne des dialogischen Führens – einen Umgang miteinander entwickeln, der eigene Einsichten und Initiativen sowie die Freiheit und Selbstbestimmung des Einzelnen fördert. Sie bringen möglichst viele Mitarbeiter in eine individuelle unternehmerische Disposition. Aus dieser heraus arbeiten Sie konstruktiv und fruchtbar zusammen.

24. Feedback geben – Feedback nehmen
Selbst- und Fremdbild

Im Alltag ist es oft schwierig, Feedback zu geben. Doch nur wer weiß, wie er auf andere wirkt, kann seine Stärken gewinnbringend einsetzen, aktiv an seinen Schwächen arbeiten und auf diese Weise erfolgreicher agieren. Dieses Modul gibt Ihnen einen strukturierten Rahmen, um im Team gemeinsam Selbst- und Fremdbild abzugleichen. Das Besondere: Jeder entscheidet selbst über Form und Fokus des Feedbacks. Selbstverantwortlichkeit und Eigensteuerung sind entscheidend. Und Sie besprechen, wie Sie zukünftig Feedback am besten in den beruflichen Alltag integrieren. Ein Quantensprung!

m2m consulting

25. Lego Serious Play
Kreativ Probleme lösen

Sie denken, dass Legosteine am Arbeitsplatz nichts verloren haben? Weit gefehlt! Denn immer häufiger wird Lego Serious Play in Unternehmen genutzt – und das mit einzigartigen, nachhaltigen und praktischen Lösungen.

Ein großer Vorteil der Methode besteht in der sogenannten Hand-Hirn-Verbindung: Beim Arbeiten mit den Händen werden besonders viele Hirnregionen aktiviert, so dass intuitiv überraschende Ergebnisse erzielt werden können. Weitere Vorzüge sind die emotionale Motivation und der beim Spielen entstehende Flow. Außerdem kann sich bei dieser Problemlösungs- und Kommunikationsmethode jeder einbringen.

Besonders eignet sich Lego Serious Play zur Strategieentwicklung, Problemanalyse, innovativen Ideenfindung, Entwicklung eines Zukunftsbildes, Teamentwicklung, Bildung von High Performance Teams sowie zur persönlichen Entwicklung.

Spielen Sie mit!

26. Virtuelle Teams führen
Arbeit ohne Grenzen

Je digitaler die Welt, desto weniger spielen traditionelle Arbeitsorte und Arbeitszeiten eine Rolle. Qualifikationen und Arbeitsleistungen sind global transparent und vergleichbar. Hochqualifizierte Spezialisten können ihre Arbeitsleistung erbringen wo und wann immer sie möchten.

Dies stellt die Führung vor ganz besondere Herausforderungen: Anstelle der bisherigen Präsenzkultur herrscht eine Ergebniskultur, vor und an Stelle einer Verhaltenskultur eine Wertekultur.

In diesem Modul lernen Sie, wie Sie weniger kontrollieren und mehr motivieren können. Sie setzen sich mit Kommunikation unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Führens über Distanz auseinander und erfahren, wie Sie persönliche Bindung und Teamentwicklung auch über technische Kanäle aufbauen und erhalten.

Im Mittelpunkt stehen die gezielte Umsetzung der Erfolgsfaktoren sowie die Erarbeitung optimaler Rahmenbedingungen einer virtuellen Zusammenarbeit.

27. Lateral führen
Führen ohne Weisungsbefugnis

„Laterales Führen“ (lat. latus = die Seite, die Flanke) bedeutet, Führung zu übernehmen, wo nicht über die Hierarchie geführt wird.

Kurzum:
Es geht darum, die Menschen zu gewinnen.
Aus Kollegen, virtuellen Teams, Vorgesetzten, Kunden oder Lieferanten werden begeisterte Mitstreiter von Ihnen.

Basis erfolgreichen lateralen Führens ist das Alphabet der Führung. Sie wählen gezielt die richtigen Tools aus: mal durchgehend – mal im Wechsel, mal allein – mal gut gemischt.

Dieser Modul zeigt Ihnen die Bedingungen, die Herausforderungen und die Vorteile lateraler Führung. Sie lernen die ABCD-Tools des lateralen Führens kennen und nutzen zukünftig A wie Agenda, B wie Begeistern, C wie Care und D wie Durchsetzen.

Führen geht auch anders.

»Nichts erweitert das eigene Wissen mehr, als die Meinung eines Andersdenkenden«
Christine Harder

Vier:
ARBEIT UND ZUSAMMENARBEIT NEU DENKEN: PRINZIPIEN

m2m consulting

28. New Work
Arbeit neu denken

Täglich sehen und erleben wir es: Die Arbeit nervt und stresst, sie ist zur Zwangsjacke geworden und hat uns im Griff, Psycholeiden nehmen zu. Zeit zu fragen, wie wir Arbeit zukünftig gestalten wollen – als Menschen, als Unternehmen und als Gesellschaft:

Welche Rolle soll Arbeit in unserem Leben spielen? Wie wollen wir die großen technologischen und sozialen Herausforderungen der Arbeitswelt meistern?

In diesem Workshop erarbeiten Sie die wichtigsten begrifflichen Unterscheidungen. Sie verstehen, was New Work bedeutet, wie sie die moderne Arbeitswelt mit dem Wesen des Menschen verbindet. Sie erhalten Ideen und Impulse – auf individueller, organisatorischer, wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Ebene.

Kommen Sie mit in die Welt der New-Work-Bewegung, denken Sie Arbeit neu und setzen Sie sie um. Arbeit macht wieder Spaß!

29. Agilität für Teams
Agile Zusammenarbeit

Die Erfahrung stammt aus der Softwareentwicklung: Wenn Projekte und Aufgaben einer sehr hohen Dynamik unterliegen, der Rahmen sehr unsicher und Planungen immer unverbindlicher sind, dann sind agile Teams gefragt.

Ziel der agilen Teamarbeit ist es, auf Veränderungen im Projekt schnell reagieren zu können. Dies erfordert einen hohen Grad an Selbstverantwortung der Teammitglieder. Aber was ist daran jetzt wirklich neu und anders? Und was bedeutet ein agiles Team eigentlich für die Zusammenarbeit?

In diesem Modul erarbeiten Sie die Voraussetzungen für agile Teamarbeit. Sie lernen die Vor- und Nachteile im Vergleich zur herkömmlichen Teamarbeit kennen.

Weitere wichtige Fragestellungen sind: Wann eignet sich agile Teamarbeit und was genau macht ein Team agil? Kann jedes Team agil sein? Wie wirkt sich Agilität auf die Kommunikation, die Teamstruktur und Teamentwicklung aus? Gibt es einen Teamleiter und wie wird die Verantwortung in einem agilen Team verteilt? Welche Konfliktpotenziale bestehen? Welche agilen Techniken gibt es? Wie verläuft die Teamentwicklung im agilen Team?

Profitieren Sie für Ihr Unternehmen aus den Erfahrungen der Softwareentwicklung.

30. Organisation neu denken
Reinventing Organizations

Die Art und Weise, wie wir Organisationen führen, funktioniert an vielen Stellen nicht mehr. Daher entstehen neue Formen, es wird experimentiert und gestaltet.

Wie haben sich mutige Unternehmen entwickelt? Was haben sie verändert und wie haben Sie zu sinnstiftenden Formen der Zusammenarbeit gefunden?

Im Zentrum stehen die Ganzheit der Betrachtung und der Sinn der Tätigkeiten. Die einzelnen Menschen werden akzeptiert, wie sie sind. Sie bringen sich ein und übernehmen Verantwortung. Dies mündet in einen intensiven Wissens- und Kommunikationsaustausch zwischen den Teams auf Augenhöhe und in eine gelebte Vertrauenskultur („Empowerment“). Die Strukturen und Organigramme sind fluide. Auch deshalb gibt es eher keine herkömmlichen Privilegien und Statussymbole.

Frederic Laloux beobachtete und beschrieb zahlreiche, ganz unterschiedliche Unternehmen, die sehr starke und umwälzende Veränderungen in diese Richtung vorgenommen haben.

Wer die typische Konzernpyramide oder Behörde nicht für den letzten Stand der Organisationsform hält, wird hier eine Menge an Ideen und Inspiration finden. Die Ansichten und Inhalte von Frederic Laloux sind einfach großartig und wegweisend.

m2m consulting

31. Mindset
Komplexitätsrobustes Denken

In unserer komplexen Welt kann man mit einfachem, linearem Denken und allgemeingültigen Leadership- und Managementregeln nicht erfolgreich sein. Was es in einer dynamischen, unberechenbaren Welt braucht sind Anpassungsfähigkeit, Flexibilität und Innovation. Diese agilen Kompetenzen für die Zukunft erfordern ein neues „Mindset“ – gerade auch im Team. In diesem Modul erarbeiten Sie im Team ein zukunftsfähiges Mindset. Mit einem dem Leben zugewandten Mindset gelingt es Ihnen, auch in der komplexen Welt handlungs- und entscheidungsfähig zu sein.

32. Ziele erreichen
Mentaltechniken des Spitzensports

Perfektionismus, Aufschieberitis und Ja-aber-Ausreden sind beispielhafte Klassiker, um Ziele zu sabotieren, zumeist unbewusst. Wenn Sie sich nicht immer wieder selbst Knüppel zwischen die Beine werfen möchten, analysieren Sie die zugrunde liegenden Denkmuster und Glaubenssätze. Darüber hinaus erhalten Sie in diesem Modul wertvolle Inputs aus der Sportpsychologie und dem Spitzensport.
Sie lernen ausgewählte Mentaltechniken zu nutzen und nehmen das Heft in die Hand. Damit wird der Weg frei: Sie setzen Energien frei und erreichen Ihre Ziele. Spitze!

33. Generationen verstehen
Babyboomer bis Generation Y

Jede Generation hat ihre Prägung. Doch was charakterisiert eigentlich die Babyboomer, die Generation X und die Generation Y?
Das Modul reflektiert die typischen Mindsets der einzelnen Generationen und zeigt, dass die Herausforderungen einer bestimmten Ära immer auch bestimmte Ideen und Lebensmodelle hervorbringen. Welche Werte sind in Ihrem Team prägend? Dies zu verstehen ist wichtig, denn immer mehr Unternehmen und Führungskräfte erkennen, dass die Generation Y auch Antworten auf drängende Probleme hat.
Das ist eine riesige Chance.

34. Augenhöhe
Film „Augenhöhe“

Selbstbestimmung, Partizipation, Potenzial-entfaltung – die Trends der neuen Arbeitswelt werden schon länger diskutiert. Alles Theorie oder Traum? Nein, der Film „Augenhöhe“ zeigt Unternehmen, in denen viele dieser Trends bereits gelebt werden – und die Teams und Menschen, die diese Unternehmen gestalten.

Mit Hilfe des Films gewinnen Sie in diesem Modul Inspiration und Impulse für Ihre Zusammenarbeit und Führung. „Augenhöhe“ wird von einer aktiven Community getragen. Die m2m consulting GmbH & Co. KG ist einer der Sponsoren.

35. Motivation
Zurück zu echter Arbeit

In Stellenanzeigen wimmelt es nur so von Vorzeigefirmen; manche Unternehmen versprechen geradezu das Blaue vom Himmel. Im Alltag zeigt sich allerdings ein anderes Bild: Motivation, Identifikation und Engagement der Mitarbeiter sind häufig am Boden. Der Grund liegt u.a. darin, dass es zu viel Arbeit gibt, die nervt und frustriert und die mehr überflüssige Beschäftigung als Arbeit ist.

In diesem Modul erfahren Sie, wie Sie „Beschäftigung“ und „echte Arbeit“ differenzieren und wieder mehr zu echter, erfolgreicher Arbeit zurückfinden.

Arbeit ist wieder wertschöpfend und motivierend. Sie macht Freude und gibt Sinn. Arbeit, die sich für alle nachhaltig lohnt.

36. Diversity
Chance zur Vielfalt und Komplexitätsbewältigung

Die Welt wird immer bunter. Wer da nur schwarz-weiß denkt, verpasst schnell den Anschluss. Für Teams bedeutet dies vor allem, die sogenannten „Diversity-Kompetenzen“ zu stärken.

Unterschiedlich waren die Menschen zwar schon immer, in Unternehmen und Organisationen hat sich das aber kaum bemerkbar gemacht. Durch Globalisierung, demografischen Wandel, die Veränderung der Geschlechterrollen, die Inklusion von Menschen mit Behinderungen, die Öffnung für sexuelle Identitäten, Individualisierung etc. hat sich dies völlig gewandelt. In fast jeder sozialen Organisation arbeiten heute z.B. Menschen ganz unterschiedlicher Herkunft: aus vielen Nationen, mit unterschiedlicher ethnischer und religiöser Zugehörigkeit. Gleiches gilt für die Kunden.

Kein Wunder, dass Organisationen heute mehr „Diversity-Kompetenz“ brauchen, um zu überleben.

Dieses Modul legt den Grundstein dafür.

»Werte kann man nicht lehren,
sondern nur vorleben«
Viktor Frankl

Fünf:
ARBEIT UND ZUSAMMENARBEIT NEU DENKEN: PRAXIS

m2m consulting

37. Die Megatrends der Industrie 4.0

Ein Update zur gemeinsamen Orientierung im Team

Geht es Ihnen und Ihrem Team nicht auch so: Täglich werden uns neue Begrifflichkeiten um die Ohren gehauen. Wir hören und lesen von „VUCA“, von „Disruption“, von „Schwarmintelligenz“ – oder hieß es nicht „Schwarmdummheit“? Ebenso von „Design Thinking“, „kollaborativ“ und „Generation Global“ usw.

Und auch die Begriffe „Industrie 4.0“ und „Arbeit 4.0“ sind in aller Munde. Doch warum heißt es eigentlich „4.0“? Was war denn dann „3.0“? Haben Sie das gar nicht mitbekommen? Und wann kommt „5.0“?

Und ganz ehrlich: Wieviel verstehen Sie wirklich? Wie würden Sie es Ihren Kollegen oder Kunden erklären? Und selbst wenn Sie den ein oder anderen Begriff übersetzen können: Wie sieht es mit dem Verständnis der Zusammenhänge und Hintergründe aus? Und welche Trends und Ableitungen für unsere Arbeit und Arbeitsplätze sind damit verbunden? Was davon ist beachtenswert und was ist nur ein Hype?

Im ersten Teil erhalten Sie und Ihr Team ein gemeinsames Update. Sie bauen ein Netzwerk an neuen Begrifflichkeiten auf und verstehen, was womit gemeint ist. Diese schafft für Sie und Ihr Team nicht nur Orientierung, sondern wirkt auch inspirierend.

Optional ist ein darauf aufbauender zweiter Schritt: Sie bringen das neue Wissen mit den Erfahrungen und Herausforderungen Ihres Arbeitsalltags zusammen. Sie reflektieren gemeinsam und finden konkrete Lösungsansätze. Gemeinsam holen Sie Innovation ins Unternehmen und realisieren in und mit Ihrem Team einen wichtigen Schritt in die neue Arbeitswelt. Herzlich willkommen!

38. Agile Meetings
Meetings oder Kaffee im Stehen?

Meetings gibt es in der Regel zu viele und häufig dauern sie zu lange. Zu allem Überfluss sind auch die Ergebnisse allzu häufig nicht zufriedenstellend. Im Gegenteil: Sie verursachen Frustrationen und Konflikte.

Häufig liegt das an der fehlenden Differenzierung der unterschiedlichen Meetingtypen. Mal benötigt es Struktur und eine starke Besprechungsleitung, mal ist genau das Gegenteil der Fall.

In diesem Modul lernen Sie, den passenden Meetingstyp für die jeweiligen Anforderungen zu erkennen. Bei Bedarf erstellen Sie effizient und gekonnt eine Agenda und setzen zielführende Moderationsmethoden ein. Sie verlieren keine Zeit mehr durch Unklarheiten und Grundsatzdiskussionen. Mit schwierigen Besprechungsteilnehmern gehen Sie sicher und souverän um.

In anderen Fällen führen Sie Ad-hoc-Besprechungen durch: offen, unstrukturiert und ergebnisorientiert. Sie erzielen Motivation und in jedem Fall tragfähige Ergebnisse.

Ein doppelter Gewinn für alle.

39. Visualisierung der Arbeit
Kanban-Board

Häufig sind Projekte durch enge Zeitpläne, überlastete Mitarbeiter und unpassende Budgets geprägt. Doch wie kann man anfallende Arbeit so schätzen, planen und terminieren, dass Mitarbeiter täglich nur eine verantwortbare Zahl an Stunden für das Projekt arbeiten und dennoch die Ziele erreichen?

In diesem Modul erfahren Sie, wie es mit Kanban gelingt, Arbeitspakete durch Fokussierung auf das, was wirklich wichtig ist, vorhersagbarer zu machen und gleichzeitig qualitativ hochwertige Ergebnisse zu liefern. Durch Visualisierung der anfallenden Arbeit auf dem Kanban-Board erkennen Sie, wo es Engpässe und Überlastungssituationen in Ihrem Prozess gibt.

So regt Kanban zur Diskussion und Umsetzung von schrittweisen Prozessverbesserungen an und sorgt für ein nachhaltiges Arbeitstempo.

m2m consulting

40. Soziokratie
Organisationen demokratisieren

Der Begriff Soziokratie wurde bereits im 19. Jahrhundert von dem französischen Philosophen Auguste Comte geprägt. In den siebziger Jahren entwickelte Gerard Endenburg dies weiter zu einer Organisationsform für Unternehmen.

Vorschläge für Entscheidungen werden automatisch angenommen, solange kein Beteiligter einen stichhaltigen Einwand vorbringen kann. Es gilt der Grundsatz: „Good enough for now! Save enough to try!“

Statt einen Einwand als störend zu betrachten, wird der Blick auf die dahinterliegenden Fakten gerichtet. Jeder stichhaltige Einwand bietet die Chance sich weiterzuentwickeln, wenn man ihn ernst nimmt. Jeder Einwand muss gelöst werden, damit eine Entscheidung final getroffen werden kann.

Stehen zwei Teams miteinander in Verbindung, senden beide einen Repräsentanten in das jeweils andere. Jeder hat das gleiche Recht Vorschläge zu machen und Einwände vorzubringen. So fließt das Wissen und die Perspektive aller in die Entscheidungen ein. Statt Personen eine feste Position zuzuweisen, werden Rechte und Pflichten in Rollen gebündelt und über einen erweiterten Wahlprozess vom Team einer Person anvertraut.

41. Vertrauen und Vertrauenskultur
Locker lassen: Weniger Kontrolle bringt’s

Detaillierte Planungen und Kontrollen sind in komplexen Umfeldern nicht möglich. Es gibt einfach zu viele unbekannte Faktoren und Wechselwirkungen. Zum anderen sind sie auch nicht nützlich, denn sie verhindern Agilität, Selbstorganisation und Handlungsfähigkeit.

Was wir brauchen ist Vertrauen. Eine Vertrauenskultur, die Unschärfen und Spielräume erlaubt sowie Dezentralisierung und autarke Teams fördert.

Doch leichter gesagt als getan! Denn eine Vertrauenskultur kann nicht einfach eingeführt und schon gar nicht verordnet werden. Dies würde eher das Gegenteil bewirken. Moderne Unternehmen, die auf Vertrauen setzen, stehen deshalb vor diesen Herausforderungen:

- Wie gelangt man zu einer Vertrauenskultur?
- Wie kommen wir von einer Verhaltenskultur zu einer Wertekultur?
- Brauchen wir dann überhaupt noch Regeln und Prozesse? Und wenn ja, welche?
- Wie sieht eine zeitgemäße Kontrolle aus?
- Und wie gehen wir mit Missbrauch von Vertrauen um?

Diese Fragestellungen stehen im Mittelpunkt dieser Veranstaltung. Lassen Sie sich inspirieren!

42. Konfliktmanagement
Konflikte lösen und nutzen

Konfliktsituationen sind normal und gehören zum Berufsalltag. Allerdings erleben viele sie als Gefahr und weichen ihnen aus. Damit verschenken sie das Potenzial für eine produktive Auseinandersetzung und zahlreiche Chancen für positive Weiterentwicklungen.

Durch nicht gelöste Konflikte verhärten sich die Fronten und die Möglichkeiten, konstruktiv zu agieren, verschwinden immer mehr. Ungewollte Eskalationen sind die Folge.

In diesem Modul geht es darum, Konfliktarten zu differenzieren und Konfliktsignale frühzeitig zu erkennen. Praktische Lernprojekte und Fallbeispiele veranschaulichen unterschiedliche Lösungsstrategien. Sie lernen eine Vielfalt an zielführenden Interventionen kennen und wissen, wann was erfolgsversprechend ist. Sie lernen das Geheimnis des Harvard-Konzepts kennen und nehmen mehr und mehr eine Win-Win-Haltung ein.

Das kommt allen zu Gute. Ihre Arbeitsbeziehungen erreichen eine neue Qualität.

m2m consulting

43. Teamentwicklung at its best
Von der Arbeitsgruppe zum Team

Gruppen brauchen einen gewissen Zeitraum, um ihre volle Arbeitsfähigkeit zu erreichen und zu einem Hochleistungsteam zu werden. Ein Team-Workshop beschleunigt diesen Prozess. Er ermöglicht ein intensives Kennenlernen und eine Ausrichtung auf gemeinsame Ziele. Er verbessert den Umgang der Teammitglieder untereinander und schafft tragfähige Grundlagen für den gemeinsamen Erfolg.

Ziel dieses Team-Workshops ist es, gemeinsam im Team praktische Schritte zu erarbeiten, wie bei Ihnen Teamarbeit aussehen soll. Auf Augenhöhe und inspiriert und gestützt von außen. Über interaktive Lernprojekte erhalten Sie ein gemeinsames Verständnis der Herausforderungen und Möglichkeiten. Sie arbeiten strukturiert an Ihren spezifischen Erfolgsfaktoren. So werden Sie ein bewegtes Team.

44. Die Haltung macht's
Zuversicht und Optimismus

„Ob Du glaubst, Du kannst es,
oder ob Du glaubst, Du kannst es nicht,
Du hast auf alle Fälle Recht."
Carlos-Enrique Pescador

Es geht um die Sache mit dem Glas Wasser, ist es halbvoll oder halbleer?

Ihre Haltung zum Leben und zur Arbeit bildet in Kombination mit Ihren Überzeugungen, Werten und Erfahrungen eine Art Brille. Sie kann Klarheit bringen oder den Blick trüben.

So oder so: In jedem Fall ist sie selbstverstärkend. Sie wirkt wie eine selbsterfüllende Prophezeiung. Sie haben die Wahl!

45. Feedback geben – Feedback nehmen
Selbst- und Fremdbild

Im Alltag ist es oft schwierig, wertvolles und unvoreingenommenes Feedback zur eigenen Persönlichkeit zu bekommen. Wer weiß, wie er auf andere wirkt, ist sich seiner selbst bewusst und kann seine Stärken noch gezielter und gewinnbringender einsetzen.

Hier haben Sie die einzigartige Gelegenheit in einen strukturierten Rahmen Ihr Selbst- und Fremdbild miteinander abzugleichen: Wie wirken Sie auf andere? Was lösen Sie in anderen aus? Was verbinden andere mit Ihnen?

Erleben Sie die großartige Unterstützung, die eine ehrliche und wertschätzende Rückmeldung für Ihre persönliche Entwicklung bedeuten kann.

»Alle sagten ‚Das geht nicht.' Dann kam einer,
der wusste das nicht, und hat es getan«
Inschrift einer Bergkapelle in Graubünden

Sechs:
SELF-EMPOWERMENT: SICH SELBST ENTWICKELN

m2m consulting

46. Wer bin ich?
Arbeit, die Sie lieben

Menschen arbeiten eigentlich gerne. Doch aufgrund ihrer „Selbstunkenntnis“ verlieren sie leider allzu häufig den Bezug zu sich selbst. Die Persönlichkeit mit ihren Begabungen, Bedürfnissen und Ideen wird allzu schnell ganz hinten angestellt. Wenn Arbeit nichts mehr mit einem selbst zu tun hat und kein Bezug mehr spürbar ist, kann sie quälend sein oder sogar krank machen. Lust und Energie gehen verloren. Ihr Mentor unterstützt Sie, die eigene Spur wieder aufzunehmen. Strukturiert und mit Spaß werden Sie entdecken, welche Arbeit Sie wirklich, wirklich, wirklich tun wollen.

47. Innere Unabhängigkeit
Verwurzelt und stabil

Die Fähigkeit der inneren Unabhängigkeit steht für einen Zustand der Selbstbestimmung und Entscheidungsfreiheit. Wer seine Gedanken, Gefühle und Werte kennt und schätzt, ist zentriert und selbstbewusst. Er kann auch Nein sagen und Grenzen setzen. Das ist notwendig, um nicht die Meinungen und Kritik anderer zu stark zu gewichten und nicht zu deren Marionette zu werden. Die Folgen wären Verunsicherung und Stress. Innere Unabhängigkeit ermöglicht Stabilität, souveräne Entscheidungen und ein erfülltes Leben. Auch in turbulenten Umfeldern und bei ungeplanten Wendungen sind Sie erfolgreich.

48. Reiss Profile
Die 16 Lebensmotive

Das von Dr. Steven Reiss entwickelte Reiss Profile erfasst die individuellen Werte und Motive eines Menschen. Es gibt Auskunft darüber, was für einen selbst beruflich und privat leitend und wichtig ist und zur Zufriedenheit beiträgt (Selbsterkenntnis). Darauf aufbauend zeigt es auf, wie man seine volle Leistungsstärke entwickeln kann und worin individuelle Herausforderungen liegen (Potenzial). Sie erhalten einen Überblick zu den im Reiss Profile enthaltenen 16 Lebensmotiven. Sie verstehen sich selbst und andere besser und wissen was Ihnen Energie gibt.

49. 9 Levels of Value Systems
Wenn’s nicht passt, gibt’s Ärger

Ob Sie sich dessen bewusst sind oder nicht: Auch Sie haben Ihre ganz persönliche Wertehierarchie. Diese – häufig unbewusste und gleichwohl extrem wichtige – psychologische DNA äußert sich in typischen Denkweisen, Glaubensätzen und Prinzipien. Das Faszinierende: Wenn Sie Ihr persönliches Wertesystem kennen, kennen Sie auch die Passung zur Kultur eines Unternehmens. Mögliche Spannungsfelder werden klar. Das Modell der „9 Levels of Value Systems“ misst die Wertesysteme von Personen, Gruppen und Organisationen. Erfolg, aber auch Konflikte werden verstehbar und besprechbar.

50. Insights Discovery / MBTI
Ihr persönliches Präferenzprofil

Das Insights Discovery Präferenzprofil ist ein Instrument zur Persönlichkeitsentwicklung. Sie lernen sich besser kennen und erhalten – wissenschaftlich basiert – zahlreiche Anhaltspunkte für Ihren Entwicklungsweg.

Sie wissen, was Ihnen Energie raubt bzw. gibt und wie Sie Ihre Power am einfachsten entfalten.

Vergleichbar mit einer Landkarte gibt Ihnen das Profil treffsicher eine ausgezeichnete Orientierung zu Ihrem persönlichen Arbeits-, Führungs-, Kommunikations- und Verhaltensstil. Eine einzigartige und wertvolle Einsicht für Ihren Weg.

m2m consulting

51. Work Life Balance
Vielschichtigkeit des Lebens

Die beschleunigte Arbeitswelt und die Multioptionsgesellschaft bringen auch Herausforderungen mit sich: „Work Life Balance“ ist dabei häufig die Überschrift, unter der der Handlungsbedarf zum Ausdruck gebracht wird.

Hier reflektieren Sie die blinden Flecken des Work-Life-Balance-Diskurses: Welche Annahmen über Leben und Arbeit werden implizit getroffen? Welche Verantwortungszuschreibungen für eine ge- bzw. misslungene Work Life Balance werden vorgenommen? Das Think-balanced-Prinzip™ klärt Missverständnisse auf. Sie entdecken 7 Energieressourcen.

52. Achtsamkeit / Mindfulness
Mehr Fokus und Klarheit

Schnelligkeit, Hektik und Druck nehmen rapide zu. Momente des Innehaltens helfen, den äußeren Anforderungen besser standzuhalten und das „Kopfkino“ auszuschalten.

Über Achtsamkeit gewinnen Sie Abstand zu gewohnten und übereilten Emotions-, Gedanken- und Reaktionsmustern. Sie reduzieren Stress, eröffnen Freiräume und treffen bessere Entscheidungen.

Hier erfahren Sie, was Achtsamkeit Positives bewirken kann. Sie haben die Möglichkeit, eine geführte Meditation zu erleben. Erfahren Sie, wie wohltuend und gewinnbringend es ist, Achtsamkeit zu praktizieren.

53. Burn-IN statt Burn-OUT
Brennen statt verbrennen

Menschen, die ihre Leistungsgrenzen dauerhaft mit einem Marathon-Workload überschreiten, drohen, innerlich auszubrennen. Gedanken wie „Ich fühle mich gerädert“, „Ich habe an nichts mehr Spaß“ oder „Mir kommt alles so sinnlos vor“ häufen sich.

Und irgendwann ist die Batterie ganz leer! Körper und Geist brauchen eine Verschnaufpause. Was bleibt, ist eine innere Leere.

Warten Sie nicht, bis es zu spät ist. Hier erfahren Sie, welche Symptome frühzeitig auf ein BurnOUT deuten. Sie lernen vorbeugende Maßnahmen kennen und bekommen die Kurve zum BurnIN.

54. Resilienz
stärken und Druck widerstehen

Resilienz bezeichnet die Toleranz eines Systems gegenüber Störungen. Auf den Menschen bezogen, meint es die persönliche Fähigkeit, aus widrigen Umständen gestärkt und mit neuen Ressourcen herauszufinden.

Doch wie gelingt das? Wie gehen resiliente Menschen mit Unsicherheiten und Belastungen um? Wie mit der sog. Dynaxität und den immer neuen Veränderungen? Welche Fähigkeiten und Grundhaltungen haben sie?

Hier lernen Sie die 7 Säulen resilienter Menschen kennen und finden die Schlüssel zu mehr Energie und innerer Stärke. Mit praktischen Impulsen stärken Sie Ihre persönliche Resilienz und bauen Sie aus.

»Wer als Werkzeug nur einen Hammer hat,
sieht in jedem Problem einen Nagel«
Paul Watzlawick
AGILE

Sieben:
AGILE KOMPETENZEN AUFBAUEN

m2m consulting

55. Entscheiden

Entscheidungsqualität steigern, Entscheidungsfallen entgehen

Entscheidungen zu treffen ist eine der wichtigsten Führungsaufgaben. Doch die Anforderungen steigen kontinuierlich: immer komplexer und immer schneller, mit immer größeren Auswirkungen. Zudem haben wir es vermehrt mit Widersprüchlichkeiten und unklaren Datenlagen zu tun. Dennoch müssen Sie entscheiden.

Da bleiben Fehlentscheidungen nicht aus. Doch die können wir uns schlichtweg nicht leisten. Was also tun?

Dieses Modul liefert Ihnen ganzheitliche Methoden, Techniken und Impulse für gute Entscheidungen. Sie erkennen die Irrationalität mancher Entscheidungen und wissen, was sie dagegen tun können, wenn es darauf ankommt. Sie nutzen sowohl Rationalität als auch Emotionalität und Intuition.

Sie gewinnen neue Ideen, mehr Handlungssicherheit und erleichtern sich und Ihren Kollegen den Entscheidungsprozess.

56. Intuition

Intuition verstehen und richtig einsetzen

Zunehmende Komplexität, turbulente Märkte und eine ständige Beschleunigung führen dazu, dass Führungskräfte immer öfter vor der Notwendigkeit stehen, Entscheidungen unter hohem Zeitdruck und auf der Basis unklarer Datenlagen treffen zu müssen. Rationale Analyse stößt in solchen Situationen schnell an ihre Grenzen.

Neueste Forschungen zeigen, dass intuitive Entscheidungsfindung in komplexen Situationen einem rein rationalen Vorgehen hinsichtlich Tempo und Treffsicherheit deutlich überlegen ist. Denn Intuition geht über das rein rationale Denken hinaus und ist der Schüssel zu einer tieferen Weisheit.

In diesem Modul erfahren Sie mehr über die Intuition. Sie lernen, was Intuition ist und was Intuition nicht ist. Sie lernen, wo und wie sich das intuitive Wissen zeigt und wie Sie Ihre Quellen der Intuition finden.

Ob für Gespräche, für Führungsaufgaben oder für strategische Entscheidungen: Ihre Intuition ist für Sie da. Verbunden mit Ihrer Intuition agieren Sie im Alltag und im Beruf klarer, leichter und freier.

Wenn Sie Neugierde mitbringen, lernen Sie das Leben aus einer anderen Perspektive kennen.

57. Change Management
Change the Change

Unsere Unternehmen befinden sich in komplexen Umfeldern. Das klingt einfach, ist es aber nicht. Denn im Unterschied zu einfachen Systemen zeichnen sich komplexe Systeme durch eine hohe Dynamik, Vernetzung und zahlreiche Wechselwirkungen aus. Sie sind nicht berechenbar und nicht vollständig planbar. Und deshalb auch nicht einfach. Sind solche Systeme eigentlich noch zu führen? Und wie müsste erfolgreiche Führung dann aussehen? Was tun, wenn man es selbst nicht mehr versteht? Interaktive Impulse und erfahrungsorientierte Lernprojekte lassen Sie in diesem Seminar die einfache und komplexe Welten hautnah erfahren – inkl. disruptiver Veränderungen. Sie lernen mit Hilfe der Komplexitätsmatrix die unterschiedlichen Systeme zu differenzieren und entwickeln die jeweils angemessenen Führungsprinzipien. Irrtümer im Umgang mit Komplexität werden aufgedeckt und nützliche Ableitungen für Entscheidungen, Kreativität und Zusammenarbeit getroffen.

Das Modell der „9 Levels of Value Systems“ gibt Ihnen einen Begriff davon, in welche übergeordneten Entwicklungen Ihr konkreter Change eingebettet ist. Sie erkennen den dahinter liegenden Sinn der Veränderungen.

Was folgt ist nicht weniger als ein Paradigmenwechsel in der Betrachtung des Change Managements. Change the Change!

CHANGE YOUR MINDSET!

m2m consulting

58. Fehlerkultur als Lernchance
Scheiter gescheiter heiter

Fehler ist nicht gleich Fehler. Denn „Fehler“ – im eigentlichen Sinn des Wortes – kann es logischerweise nur dann geben, wenn es auch ein „Richtig“ gibt. Und ein „Richtig“ kann es nur in einem einfachen oder komplizierten System geben.

Folglich macht es im Hinblick auf komplexe Systeme keinen Sinn, von „Fehler“ zu sprechen. Hier sprechen wir von Irrtum. Es kommt also darauf an, in welchem System wir uns bewegen.

In diesem Modul reflektieren Sie Ihre Unternehmenskultur: Gibt es bei Ihnen etwa gar keine Fehler? Weshalb und wie werden Fehler häufig vertuscht? Welche Rolle spielen Scham oder Angst vor Sanktionen?

Oder ist es bei Ihnen möglich, Fehler anzusprechen? Wie können Sie sie sogar als Lernchance nutzen?

In manchen Unternehmen gibt es sogar die aus der Start-up-Szene stammenden „Fuck Up Nights“. Andernorts werden sogar die besten, mutigsten „Irrtümer“ ausgezeichnet, ganz ernsthaft!

In diesem Modul erhalten Sie Impulse für einen agilen und zeitgemäßen Umgang mit Fehlern – eine einzigartige Lernchance. Für alle.

59. Storytelling
Mit Geschichten Menschen begeistern

Ob im Privatleben oder im Beruf: Gute Geschichten funktionieren immer. Kein Wunder, dass sich die Menschen seit Jahrtausenden Wissen, Werte und Sinn z.B. über Märchen, Mythen und Träume weitergeben.

Warum eigentlich? Ganz einfach:
Unser Gehirn mag eigentlich gar keine Zahlen, Daten und Fakten. Viel mehr liebt es Geschichten, die den Menschen in den Mittelpunkt stellen. Sie bleiben haften und sorgen für die gewünschte Identifikation.

Eine lebhafte Erzählung, bildhafte Sprache und starke Emotionen rufen Interesse hervor, begeistern und machen glaubwürdig.

Auch für Unternehmen bedeutet Storytelling ein kraftvolles und imposantes Werkzeug. Wenn es um Kommunikation geht, sind Geschichten zweifellos das Salz in der Suppe.

Anhand von Übungen und Best Practices erfahren Sie in diesem Modul, was Geschichten bewirken und welches die relevanten Muster für passende Geschichten sind. Womit können Sie Spannung erzeugen? Bei welchen Anliegen nutzen Sie welche Story? Wie und wo finden Sie die passenden Geschichten?

60. Emotionale Intelligenz
Emotionen wahrnehmen und Herausforderungen meistern

Immer wieder gibt es berufliche Situationen, in denen fachliche Kompetenz und rationale Intelligenz alleine nicht ausreichen.

Daniel Goleman hat mit seinem Bestseller „Emotionale Intelligenz“ dieses Defizit unserer Gesellschaft aufgedeckt: Wir werden mehr und mehr zum „Organisations-Menschen“ und laufen Gefahr, das Wesen unseres Menschseins zu verlieren. Mit dem Siegeszug der Naturwissenschaften haben sich die rationale Intelligenz und die kognitiven Fähigkeiten des Menschen überproportional entwickelt. Die zwischenmenschlichen Beziehungen haben an Wertschätzung verloren.

Wer aber Menschen erreichen und erfolgreich sein will, muss mit seinen eigenen Gefühlen und den Gefühlen anderer konstruktiv umgehen können.

In diesem Modul lernen Sie, wie Sie Emotionen – die eigenen und die der anderen – besser wahrnehmen und wie Sie auch unter Druck Ruhe bewahren.

Sie gewinnen Empathie und meistern kritische Situationen leichter.

Werden auch Sie emotional noch intelligenter!

61. Kreativität und Innovation
Kreativitätstechniken für mehr Innovation

Mehr denn je sind innovative und kreative Ideen gefragt. Verlassen Sie eingefahrene Denkbahnen und lösen Probleme über ganz neue Wege. Aktivieren Sie Ihr Kreativitätspotenzial mit gezielten, kreativen Methoden zur Lösungsfindung.

In diesem Modul reflektieren Sie das Wissen um den Ablauf innovativer und kreativer Prozesse. Praxisnah experimentieren Sie mit unterschiedlichen Anwendungsmöglichkeiten und lernen ausgewählte Kreativitätstechniken kennen.

Kommen Sie mit Ihren persönlichen Kreativitätsförderern in Kontakt und steigern Sie Ihre Innovationsfähigkeit.

Und obendrein macht das auch noch Spaß.

m2m consulting

62. Gewaltfrei kommunizieren
Vertrauen und Kooperation

Kennen Sie das auch? Menschen, die auf eine ganz bestimmte Art kommunizieren ziehen uns an. Wir empfinden uns gewertschätzt, Wohlgefühl und Zuversicht machen sich breit.

Genau an dieser Erfahrung setzt das Konzept der „Gewaltfreien Kommunikation“ an. Marshall B. Rosenberg hat dieses Konzept erforscht und entwickelt.

Ziel ist es, eine wertschätzende Beziehung zum Gesprächspartner aufzubauen und mehr Vertrauen und Kooperation im Miteinander zu ermöglichen. Eine empathische Haltung, aktives Zuhören und Interesse am anderen vermitteln das ebenso wie eine Sprache, die auf Beurteilen und Fordern verzichtet. Stattdessen geht es darum, die eigene Bedürfnislage und Gefühlswelt wahrzunehmen und dafür die Verantwortung zu übernehmen.

Mit Hilfe der Prinzipien der „Gewaltfreien Kommunikation“ entsteht Klarheit und Verständnis. Ihre Kommunikation gelingt und baut auf. Vertrauen und Kooperation sind möglich.

Das erlernen Sie in diesem Modul. Ein Gewinn für alle.

63. Systemisch Konsensieren
Mehr Demokratie in Unternehmen

Wann glauben Sie, tragen Ihre Mitarbeiter eine Entscheidung eher mit: Wenn sie gefragt worden sind, wer ist dafür, wer nicht und wer enthält sich? Oder wenn eine Lösung gefunden wird, bei der im Team der wenigste Widerstand – im Umkehrschluss also die höchste Akzeptanz – vorhanden ist?

Das Systemische Konsensieren (SK) kommt einer demokratischen Entscheidung in einer Gruppe am nächsten. Aus selbstentwickelten oder vorgegebenen Lösungsvorschlägen wird derjenige mit dem geringsten Widerstand ermittelt.

Bedürfnisse werden gehört.
Es wird nicht um Zustimmung gebuhlt, sondern nach Bedürfnislagen sowie nach Bedenken und Widerständen aktiv gefragt. Diese sollen möglichst verringert werden. Beim Systemischen Konsensieren steht also die Zufriedenheit mit einer Entscheidung im Vordergrund.

In diesem Modul lernen Sie die unterschiedlichen Formen des Konsensierens kennen, ebenso die Vor- und Nachteile.

Wollen auch Sie in Ihrem Unternehmen mehr Demokratie wagen?

»Der einzige Mensch, der sich vernünftig benimmt, ist mein Schneider. Er nimmt jedes Mal neu Maß, wenn er mich trifft, während alle anderen immer die alten Maßstäbe anlegen in der Meinung, sie passen auch heute noch«

George Bernard Shaw

Acht:
AGILE ANSÄTZE KENNEN UND ANWENDEN

m2m consulting

64. Design Thinking

Komplexe Probleme kreativ, strukturiert und nutzerorientiert lösen

Design Thinking ist ein iteratives und interdisziplinäres Vorgehen, um kreativ und teambasiert Lösungen mit und für den Kunden zu entwickeln. Design Thinking ist aber noch viel mehr als eine Methode. Es geht auch darum, langfristig ein innovationsfreundliches Klima im Unternehmen zu verankern.

Erfahren Sie in diesem Modul praxisnah, was sich hinter der Innovations-Methode verbirgt und wie Sie diese für sich nutzen können.

Nach einer theoretischen Einführung durchlaufen Sie anhand eines imaginären, nicht technischen Projektes den gesamten Design-Thinking-Prozess.

Sie verankern die Prinzipien des Design Thinkings und können am Ende einschätzen, welche Möglichkeiten Design Thinking für Sie und Ihr Unternehmen bietet. Sie beginnen selbst innovativ zu werden.

65. Scrum

Scrum für agiles Projektmanagement

Vielleicht haben Sie als Projektmanager ja bereits von agilem Projektmanagement und von Scrum gehört und kennen die Vor- und Nachteile von Scrum. Dann ist Ihnen auch bekannt, für welche Fälle sich agile Ansätze eignen und für welche eher das klassische Projektmanagement.

Die entscheidenden Fragen allerdings lauten: Wie führt man Scrum ein und wie setzt man Scrum ganz praktisch um?

In diesem Modul lernen Sie, wie Sie Scrum in Ihrem Unternehmen einführen und wie Sie ein agiles Projekt leiten. Sie lernen Beispiele aus unterschiedlichen Unternehmen kennen sowie Techniken, die sich in zahlreichen agilen Projektteams bewährt haben.

Sie reflektieren jeden einzelnen Schritt des Lebenszyklus eines agilen Projekts und übertragen das auf ein aktuelles Projekt oder ein Beispielprojekt.

66. Kanban
Vorlaufzeiten und unfertige Arbeiten reduzieren

Projekte haben allzu häufig überlastete Mitarbeiter, zu enge Zeitpläne und Budgets. Doch wie können Sie die Arbeit so schätzen und planen, dass Sie mit den verfügbaren Ressourcen Ihre Ziele dennoch erreichen?

Kanban bezeichnet ein System zur Aufdeckung von Schwächen im Materialfluss der Logistik und der Produktionsablaufsteuerung. Mit Hilfe des Kanban (jap. Zettel oder Karte) wird Lagerbestand reduziert und Teile nur im Just-in-Time Prinzip angeschafft. Ziel ist es, die gesamte Wertschöpfungskette kostenoptimal zu steuern.

Erfahren Sie in diesem Modul die Grundlagen und Prinzipien des Kanbans. Sie wissen, wie es gelingt, Arbeitspakete durch Fokussierung auf das, was wirklich wichtig ist, vorhersagbarer zu machen und gleichzeitig qualitativ hochwertige Ergebnisse zu liefern. Im Sinne eines bedarfsorientierten Systems können Sie das Erlernte in Ihrem Unternehmen umsetzen.

67. Lean Development
Verschwendung reduzieren

Lean Management sowie die Lean Development Prinzipien haben ihren Ursprung bei Toyota. Es geht darum, Verschwendung kontinuierlich zu verringern.

Mit dem Lean Development Ansatz lässt sich anhand entsprechender Methoden die Wirtschaftlichkeit in der Produktentwicklung deutlich steigern.

In diesem Modul erfahren Sie, wie Lean Prinzipien in der Produktentwicklung eingesetzt werden. Zudem lernen Sie im „Lean Development“ Modul, wie Sie Ihre Prozesse „verschlanken“ und optimieren. Sie decken unwirtschaftliche Prozesse oder Engpässe auf und führen eine Wertstromanalyse durch.

Ihr Unternehmen wird schlanker.

m2m consulting

68. Agile Projektarbeit
Werte und Kultur für agiles Arbeiten

Die Basis für erfolgreiche agile Projektarbeit ist eine von Vertrauen und Offenheit geprägte Kultur. Die gegenseitige Wertschätzung wird zum erfolgsentscheidenden Kriterium.

Agile Projektmanager und Führungskräfte sehen sich selbst nicht als Nabel der Welt. Sie erkennen die unterschiedlichen Erfahrungen und Sichtweisen der Teammitglieder als Bereicherung und lassen sich auf verschiedene Perspektiven ein.

Agiles Arbeiten braucht eine reife Fehler- und Meetingkultur. Diese basiert auf einer vertrauensvollen Haltung und auf einem konstruktiven Umgang mit den Fehlern sowie einer aktiven Kommunikationsstruktur.

69. Agile Moderation
Moderieren statt diskutieren

Moderation ist eine Schlüsselkompetenz geworden. Denn Moderatoren verstehen es, die Komplexität einer interdisziplinären Gruppe in schwierigen Situationen angemessen zu leiten und effizient zu Ergebnissen zu führen.

Sie machen Entscheidungsprozesse transparent und nachvollziehbar und tragen so unmittelbar zur Leistungssteigerung und gegenseitigen Akzeptanz in der Gruppe bei.

In diesem Modul erlernen Sie das Handwerkszeug, um agile Meetings, Workshops und Projektgruppen erfolgreich zu moderieren und tragfähige Ergebnisse zu erzielen und zu sichern.

Rollenspiele, Übungsmoderationen mit Videoaufzeichnungen, Fallbeispiele, Einzelcoachings und theoretische Grundlagen wechseln sich dabei ab und ermöglichen praktische Erfahrungen in einem geschützten Raum.

70. Open Space
Eine Agenda entsteht von selbst

Wenn im Unternehmen ein wirklich wichtiges Thema von einer großen Gruppe mit unterschiedlichen Perspektiven beleuchtet werden soll und wenn es kreative Lösungen braucht, dann ist „Open Space“ gefragt.

Die Agenda (der „Marktplatz“) ist zunächst leer. Jeder Teilnehmer kann ein Thema einbringen. Er stellt es kurz vor und hängt es an die Agenda. Gibt es mehr Themen als freie Plätze, wird abgestimmt. Anschließend werden die eingereichten Themen in offenen dynamischen Kleingruppen diskutiert und dokumentiert.

Die Vorteile: Sie diskutieren nur die Themen, die von vielen im Unternehmen als relevant erachtet werden. In den Kleingruppen finden unterschiedliche Perspektiven Berücksichtigung. Anhand der Dynamik lässt sich schnell ermessen, wie wichtig ein Thema ist.

Damit die Teilnehmer die nötige Energie aufbringen, ist es nötig, dass es einen dringenden Anlass gibt. Außerdem muss das Thema komplex genug sein.

Gerne begleiten wir den nächsten Open Space in Ihrem Unternehmen.

m2m consulting

71. Co-Creation
Grenzen wertschöpfend erweitern

Agile Unternehmen denken vernetzt. Grenzen – z.B. die des eigenen Unternehmens – werden überschritten und Rollen erweitert: Kunden bzw. Nutzer sind nicht mehr nur passive Empfänger, sondern wichtige Wertschöpfungspartner. Sie gestalten Produkte oder Dienstleistungen mit und bestimmen oder übernehmen sogar deren Entwicklung und Herstellung.

In diesem Modul stellen wir Ihnen anhand vieler Fallstudien verschiedene Methoden und Geschäftsmodelle vor, die ganz zentral auf der Einbindung der Kunden in den Innovationsprozess basieren.

Wir zeigen Ihnen, wie Unternehmen die Macht und Kreativität von externen Akteuren, insbesondere Kunden, professionell nutzen können.

Sie erfahren, welche Grenzen Co-Creation hat – und wie Unternehmen die Balance zwischen offener und geschlossener Innovation schaffen.

72. Komplexithoden
Denkwerkzeuge für komplexitäts-robuste Unternehmen

„Komplexithoden“ ist eine Wortneuschöpfung. Im Unterschied zu toten Regeln und Methoden für einfache und komplizierte Systeme bezeichnet der Begriff lebendige Denkwerkzeuge für komplexe Umfelder.

In diesem Modul lernen Sie die wichtigsten „Komplexithoden“ kennen. Sie stellen Selbstverständliches in Frage und entdecken neue Ansätze. Sie werden komplexitätsrobust.

Organisation, Führung und Zusammenarbeit u.a. werden vor dem Hintergrund der modernen Anforderungen lebendig und zeitgemäß interpretiert. Sie bekommen wertvolle Impulse, die Sie für Ihren beruflichen Alltag nutzbar machen können.

»Menschen mit einer neuen Idee
gelten so lange als Spinner, bis sich
die Sache durchgesetzt hat.«
Mark Twain

Neun:

QUERDENKEN, IN BEWEGUNG BLEIBEN UND SCHWINGUNGEN ERZEUGEN

m2m consulting

73. Expeditionsseminare: Segeln, Wüste oder auf die Bühne und noch viel mehr

Komplexe Herausforderungen und einzigartige Erfahrungen

Tragen Sie einen Traum in sich? Wollen Sie in Ihrem Leben mal wieder etwas ganz Besonderes erleben und einmal komplett aus dem Alltag treten? Kombinieren Sie ein einzigartiges Abenteuer mit persönlicher Weiterentwicklung! Regelmäßig bietet m2m Expeditionsseminare als Lernevents der ganz besonderen Art an: Ob auf dem Segelboot, in der Wüste oder auf der Bühne: Es gilt, in unbekanntem Gefilde sich außergewöhnlichen Herausforderungen zu stellen oder abstrakt formuliert: unter Unsicherheit selbstorganisiert erfolgreich zu navigieren. Sie erhalten zahlreiche Gelegenheiten, die Wirkung Ihrer Persönlichkeit und Führung zu erleben – unmittelbar und hautnah, mit allen Konsequenzen. Sie werden unglaublich wertvolle Erfahrungen sammeln. Diese sind nachhaltig und haben nicht selten Wendepunktcharakter. Ihr Bild von Führung und Arbeit – vielleicht sogar vom Leben – formt sich neu. Die ständig neuen Herausforderungen bedeuten immer wieder aufs Neue zu kommunizieren, zu entscheiden und zu reflektieren. Mit allen Fasern werden Sie die Prinzipien agiler Führung verankern. Ob es Ihnen gelingt, alles im Griff zu haben? Sie können nicht teilnehmen, wenn Sie nicht neugierig sind und keine Herausforderungen mögen. Wir setzen Interesse an Feedback und Lernen voraus sowie die Bereitschaft, sich mit bewussten und unbewussten Verhaltensweisen auseinanderzusetzen. Und die Offenheit zur Kommunikation. Sie bekommen bei den Expeditionsseminaren nicht nur eine fantastische Reise, sondern gleichzeitig ein persönliches, exklusives Coaching, das Sie begeistern und in Ihrem Leben weiterbringen wird. Wenn Sie bereit sind, die Komfortzone zu verlassen und sich persönlich weiterentwickeln möchten, nehmen Sie Kontakt auf oder schauen auf der m2m-Homepage unter m2m Akademie nach aktuellen Angeboten.

74. Coaching
Mit einem Gefährten unterwegs

Der Begriff „Coach“ stammt aus dem Englischen und bedeutet Kutsche. Er beschreibt also das Gefährt, um von einem Ort zum anderen zu gelangen. Coaching ist also ein Entwicklungsinstrument. Das Ziel formuliert der Coachee, der Coach begleitet als Gefährte.

Coaching ist die lösungs- und zielorientierte Begleitung von Menschen. Es fördert die Selbstreflexion sowie die selbst gesteuerte Verbesserung der Wahrnehmung, des Erlebens und des Verhaltens. Der Coach begleitet Sie bei der Realisierung Ihres Anliegens, der Formulierung eines Ziels oder der Lösung eines Problems.

Ziel des Coachings im beruflichen Kontext ist die Verbesserung der Lern- und Leistungsfähigkeit unter Berücksichtigung der Persönlichkeit und der Ressourcen des Klienten.

m2m consulting

75. Humor
Mit Humor zu neuen Perspektiven

„Humor ist eine famose
Turnübung, die darin besteht
sich selbst auf den Arm zu nehmen.“
nach Theo Lingen

Humor steht für eine heitere und gelassene Weltsicht. Er löst Verkrampfungen und ist ein idealer Puffer gegen Stress. Mit Humor gelingt es, auch über sich selbst und die Probleme zu lachen. Er reduziert Ängste vor Fehlern und lehrt einen anderen Umgang mit Schwächen.

In diesem Modul lernen Sie Humortechniken kennen. Sie lösen sich von gewohnten Denkmustern. Die überraschenden Perspektivwechsel machen Spaß, fördern das kreative Denken und motivieren.

Erleben Sie die positiven Wirkungen des Humors, z.B. für die Führung, für Projekte und für Meetings. Sie sind schlagfertig, schaffen ein angenehmes Klima und eine menschliche Unternehmenskultur. Ihre Zuversicht ist ansteckend, Ihre positive Sicht beflügelt. Schweres wird leicht.

76. Improvisation und Spontaneität
Agilität auf der Bühne trainieren und erfahren

Agilität bedeutet, sich flexibel auf Veränderungen einzustellen und schnell zu reagieren – mit Improvisation und Innovation. Eine wichtige Rolle spielt dabei das Prinzip der Selbstorganisation.

Mit anderen Worten: Agiles Denken und Handeln sieht Improvisation nicht als Notnagel oder Makel, sondern als Normalität und Stärke.

In diesem Modul lernen Sie Techniken der Schauspiel-Improvisation. Sie integrieren das Stolpern, lösen sich von Vorgaben und nutzen das, was gerade geschieht als Quelle der Inspiration.

Sie überwinden Schrecksekunden und passen sich neuen Rahmenbedingungen gekonnt an. Sie bleiben locker und handlungsfähig und entscheiden auch unter Unsicherheit.

Eine Erfahrung, die trägt.

77. Ethik
Der Mensch im Blick

In unserer komplexen Welt 4.0 haben wir keinen festen Boden mehr unter den Füßen. Denn die Wirklichkeit, in der wir leben, ist dynamisch, vielschichtig, verwoben und nicht eindeutig – mehr denn je.

- Dürfen wir deshalb alles tun, was wir wollen oder können?
- Dürfen wir behaupten, was uns gefällt? Ist alles wahr?
- Und wenn wir es machen könnten: Wie würde dann ein „gutes Leben“ aussehen?

Derzeit boomt die Diskussion über die Ethik. Angesichts sich auflösender Grenzen und der nahezu unbegrenzten Möglichkeiten auf allen Ebenen erstaunt dies nicht. Allerdings müsste man genauer wohl sagen: Es boomt die Diskussion über die verbreitete Wahrnehmung einer zunehmenden „Unethik“: Öko- und Energiekrise, Finanzmarkt- und Währungskrise, Flüchtlingskrise, Steueraffären und Panama-Papers, Bestechungs- und Schmiergeld-Skandale, Abgas- und Lebensmittel-Skandale stehen beispielhaft dafür. Es dominieren Geschichten von Ausbeutung, Ausgrenzung, Täuschung und Betrug. Und immer mehr Menschen fühlen sich verunsichert oder abgehängt. Reflexartig ertönt vermehrt der populistische Ruf nach starken und gerechten Führern. In unseren Impulsvorträgen zu den Themen der Ethik reflektieren wir folgende 3 Ebenen:

1. Ebene des Individuums
2. Ebene des Unternehmens
3. Ebene der Gesellschaft / des Systems

Wir möchten kritisch reflektieren und die Bewusstheit erweitern. Wir möchten aber auch den Mut haben, gute Geschichten zu erzählen – zum Beispiel Geschichten der Entwicklung, der Solidarität, der Intelligenz und der Integrität. Wir möchten Anker setzen und die Zuversicht stärken. Je nach Zielgruppe und Rahmen Ihrer Veranstaltung führen wir für Sie Impulsvorträge oder Workshops zu aktuellen Themen der Ethik an. Sprechen Sie mit uns!

m2m consulting

78. Spiral Dynamics
Leadership, Werte und Wandel

Komplexität, Beschleunigung, Dynamik – die Wirtschaft brodelt und kocht. Führung gleicht einem Tanz auf dem Vulkan, und immer mehr Führungskräfte müssen eine Flut an Informationen in neue Klarheit überführen. Genau hier setzt das Modell von „Spiral Dynamics“ an.

Auf Basis von Werten, die Lebensstile, Glaubensmuster und Einstellungen hervorbringen, erlaubt das Modell von „Spiral Dynamics“, Unternehmen, Individuen und wirtschaftliche Entwicklungen zu analysieren, zu bewerten und zu transformieren. Spiral Dynamics eröffnet so einen völlig neuen Zugang zu Nachhaltigkeit, Diversity-Management und Leadership.

Ein wertvoller Wegweiser im Dickicht globaler Komplexität.

79. Spirit
Agile Führung ist spirituelle Führung

Die Arbeitswelt 4.0 erfordert eine Führung 4.0, die Führen als Entwicklung von Menschen und als Gestalten von Beziehungen versteht.

Und in der Tat: Es ist eine hohe Kunst, mit anderen wirtschaftliche und menschliche Erfolge zu erzielen. Es braucht nicht nur Mut, es braucht auch De-Mut. Und vor allem braucht es geistige und soziale Fertigkeiten. Denn neben guten Führungstechniken und einem guten Führungsstil braucht Führung auch eine geistige Basis, Gelassenheit und den Blick auf das Wesentliche.

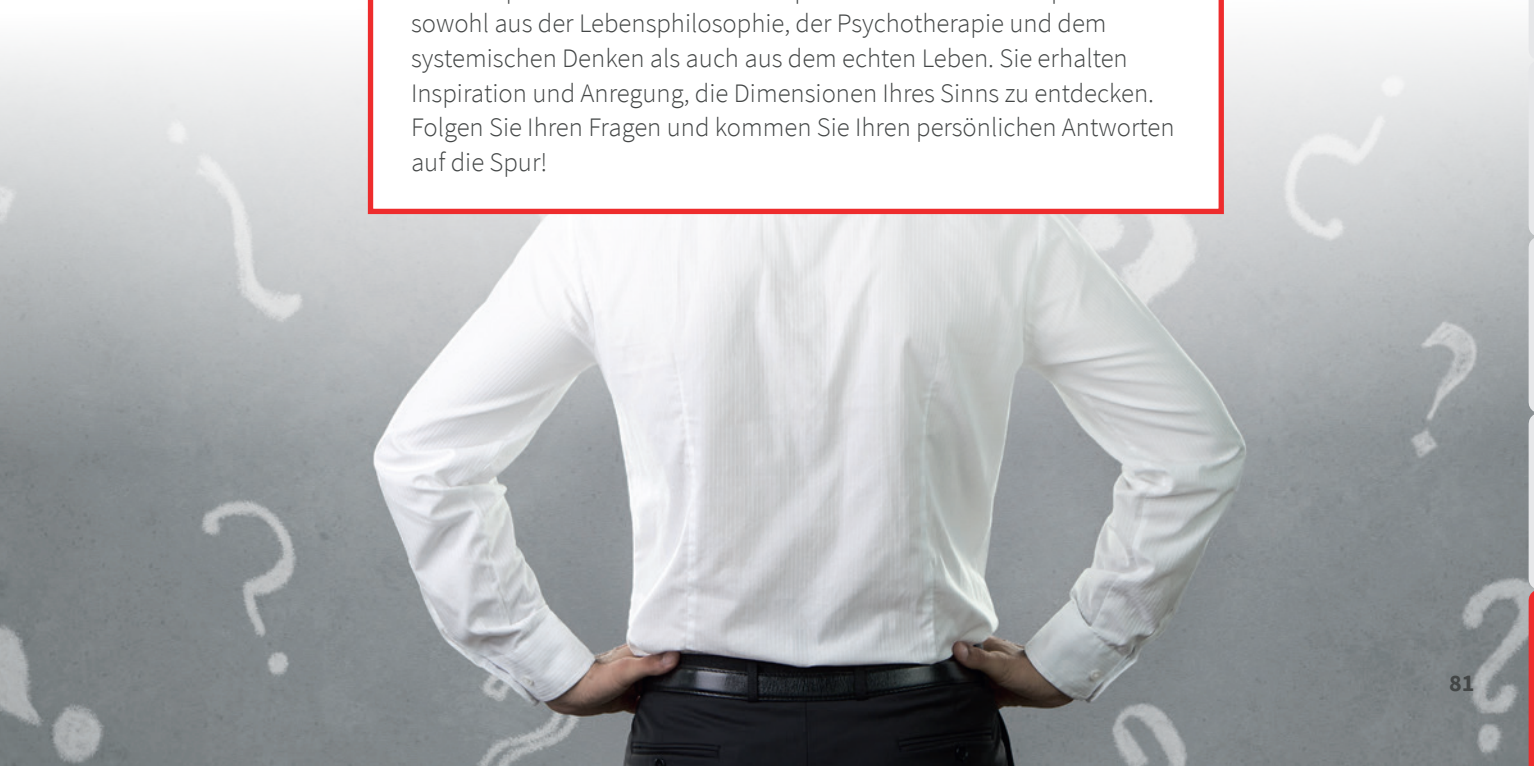
Dann ist Führung eine beseelte Führung. Sie übersteigt das ich-zentrierte Denken und sieht das größere Ganze, um ihm zu dienen. Genau das meint spirituelle Führung.

80. Sinn
Wenn der Sinn zur Frage wird

Krisenzeiten sind häufig an Fragen des Sinns gekoppelt. Alles kommt einem wie in einem Hamsterrad vor. Und Fragen steigen auf:

- Was will ich eigentlich und was ist mir wirklich wichtig?
- Was macht für mich Sinn und was liegt mir am Herzen?
- Was ist der Sinn in meinem Leben?

Um diese Fragen zu beantworten, reichen keine vorgestanzten Antworten und keine Du-solltest-Tipps. Sinn will selbst gefunden und manchmal auch errungen werden. Durch Coaching, Vorträge oder Workshops können Sie wertvolle Impulse erhalten. Wir schöpfen sowohl aus der Lebensphilosophie, der Psychotherapie und dem systemischen Denken als auch aus dem echten Leben. Sie erhalten Inspiration und Anregung, die Dimensionen Ihres Sinns zu entdecken. Folgen Sie Ihren Fragen und kommen Sie Ihren persönlichen Antworten auf die Spur!



m2m consulting

81. Gott 9.0
Wohin wir wachsen

Keine Angst: Hier geht es nicht um eine bestimmte Religion oder gar um Missionierung! Es geht um die 9 Stufen menschlicher Entwicklung und die damit einhergehenden, unterschiedlichen Gottesbilder. Anschaulich beschreibt es Richard Rohr in seinem Vorwort zum Bestseller „Gott 9.0“:

„Wenn wir nicht das Ziel kennen oder den voraussichtlichen Pfad des menschlichen Wachstums, bleibt unsere Menschlichkeit unzusammenhängend, ohne Struktur, ohne Flugbahn, ohne Absicht und schließlich ohne Sinn. Das genau ist die postmoderne Angst und das Dilemma, das weite Teile der westlichen Welt ergriffen hat.“

Lassen Sie sich in diesem Vortrag in die 9 Stufen menschlicher Entwicklung einführen. Sie erhalten völlig neue Impulse in Richtung Klarheit, Glück und gesunde Spiritualität. Sie werden Vieles mit neuen Augen sehen. Sie werden verblüfft sein.

Literaturtipps

- Ayan, Steve: Locker lassen: Warum weniger Denken mehr bringt. 2. Aufl., Klett-Cotta, Stuttgart 2016
- Beck, Don Edward, Cowan, Christopher C.: Spiral Dynamics – Leadership, Werte und Wandel: Eine Landkarte für Business und Gesellschaft im 21. Jahrhundert, 7. Aufl., J. Kamphausen Verlag, Bielefeld 2007
- Boos, Frank; Mitterer, Gerald: Einführung in das systemische Management. Carl-Auer Verlag, Heidelberg 2014
- Borgert, Stephanie: Die Irrtümer der Komplexität. Warum wir ein neues Management brauchen. 1. Aufl., Gabal Verlag, Offenbach 2015
- Ciesielski, Martin A.; Schutz, Thomas: Digitale Führung: Wie die neuen Technologien unsere Zusammenarbeit wertvoller machen. Springer-Verlag, Heidelberg 2016
- Groth, Thorsten: 66 Gebote systemischen Denkens und Handelns in Management und Beratung. 1. Aufl., Carl-Auer Verlag, Heidelberg 2017
- Händeler, Erik: Die Geschichte der Zukunft – Sozialverhalten heute und der Wohlstand von morgen (Kondratieffs Globalsicht). 4. Aufl., Joh. Brendow & Sohn Verlag, Moers 2004
- Kreutzer, Ralf T.; Neugebauer, Tim; Pattloch, Annette: Digital Business Leadership: Digitale Transformation – Geschäftsmodell-Innovation – agile Organisation – -Management. Springer Gabler, Wiesbaden 2017
- Krumm, Rainer: 9 Levels of Value Systems. 1. Aufl., werdewelt Verlags- und Medienhaus GmbH, Haiger 2012
- Küstenmacher, Marion; Haberer Tilmann; Küstenmacher Werner Tiki: Gott 9.0 – Wohin unsere Gesellschaft spirituell wachsen wird. 7. Aufl., Gütersloher Verlagshaus, Gütersloh 2016
- Laloux, Frederic: Reinventing Organizations: Ein illustrierter Leitfaden sinnstiftender Formen der Zusammenarbeit. Verlag Franz Vahlen, München 2017
- Mahr, Ulrich: Wie sich Führung (wieder) das Leben nimmt. In: HERO Magazine 1/17, werdewelt Verlags- und Medienhaus GmbH (Hg.), Mittenaar-Bicken, 2017, S. 30 – 35
- Mahr, Ulrich: Agile Führung ist spirituelle Führung: 10 Impulse für Leadership 4.0, in: Jünger, André (Hg.) : Führung, Jünger Medien Verlag, 2017
- Mahr, Ulrich: Komplexität verstehen, in: Jahrbuch Innovativer Staat 2016, hg. von Wegweiser, Media & Conferences GmbH, Berlin 2016
- Mahr, Ulrich, Die Transformation der Work-Life Balance: Das Think balanced™-Modell für Halbmenschen der ökonomisierten Welt, in: Für ein Leben in Balance: 18 Impulse wie Sie das eigene Leben in den Griff bekommen, für Lebensqualität sorgen und Balance erreichen. Jünger Medien Verlag 2014

- Mahr, Ulrich: Vertrauen? Am besten vorleben!, in: Blog am 23.08.2017 Online-Publikation: https://www.m2m-consulting.de/newsroom/detail/vertrauen-am-besten-vorleben/
- McGregor, Douglas: Der Mensch im Unternehmen (The Human Side of Enterprise), Econ, München; 3. unveränd. Aufl., 1973
- Petry, Thorsten (Hg.): Digital Leadership – Erfolgreiches Führen in Zeiten der Digital Economy. 1. Aufl., Haufe Verlag, Freiburg 2016
- Pfläging, Niels: Die 12 neuen Gesetzte der Führung – Der Kodex: Warum Management verzichtbar ist. Campus Verlag, Frankfurt am Main 2009
- Pfläging, Niels; Hermann, Silke: Komplexithoden. Clevere Wege zur (Wieder)Belebung von Unternehmen und Arbeit in Komplexität. 1. Aufl., Redline Verlag, München 2015
- Reiss, Steven: Das Reiss Profile™ – Die 16 Lebensmotive: Welche Werte und Bedürfnisse unserem Verhalten zugrunde liegen. 4. Aufl., Gabal Verlag, Offenbach 2009
- Schaefer, Jürgen: Lob des Irrtums: Warum es ohne Fehler keinen Fortschritt gibt. 1. Aufl., Verlagsgruppe Random House, München 2016
- Schermuly, Carsten C.: New Work – Gute Arbeit gestalten: Psychologisches Empowerment von Mitarbeitern. 1. Aufl., Haufe Verlag, Freiburg 2016
- Seliger, Ruth: Positive Leadership – Die Revolution in der Führung. Schäffer-Poeschel Verlag, Stuttgart 2014
- Simek, Simon: Gute Chefs essen zuletzt: Warum manche Teams funktionieren – und andere nicht, 1. Aufl., Redline Verlag, München 2017
- Simon, Fritz B.: Einführung in die systemische Organisationstheorie. 2. Aufl., Carl-Auer Verlag, Heidelberg 2009
- Uebernickel, Falk; Brenner, Walter; Pukall, Britta; Naef, Therese; Schindlholzer, Bernhard: Design Thinking – Das Handbuch. 1. Aufl., Frankfurter Societäts-Medien, Frankfurt am Main, 2015
- Väth, Markus: Arbeit - die schönste Nebensache der Welt: Wie New Work unsere Arbeitswelt revolutioniert. Gabal Verlag, Offenbach 2016
- Vollmer, Lars: Wrong Turn. Warum Führungskräfte in komplexen Situationen versagen. 1. Aufl., Orell Füssli Verlag AG, Zürich, 2014
- Vollmer, Lars: Zurück an die Arbeit! – Wie aus Business-Theatern wieder echte Unternehmen werden. LINDE Verlag, Wien 2016
- Wohland, Gerhard; Wiemeyer, Matthias: Denkwerkzeuge der Höchstleister. Warum dynamikrobuste Unternehmen Marktdruck erzeugen. 3. aktualisierte und erweiterte Aufl., UNIBUCH Verlag, Lüneburg 2012
- Zeuch, Andreas: Alle Macht für niemand – Aufbruch der Unternehmensdemokraten. Murmann Publishers, Hamburg 2015

wegweiser
17. Edition
ovativer Staat 2016
er für Verwaltungsmodernisierung und
ment in Bund, Ländern und Kommunen
ere Informationen:
nftskongress.info · www.innovativer-staat.d
4. Zukunftskongress S
Verwaltung 2016
› Partner ab Seite 221
› Orientierungsplan ab Seite 22
› Kongressprogramm ab Seite
HERO
MAGAZINE
1|17
€ 12.00 | CHF 12.00 | www.hero-magazine.de
CALL TO ACTION – Der Ruf des Abenteuers
DIE 7 TODSÜNDEN IM CHANGE MANAGEMENT
Rainer Krumm | 46
STÄNDIG SELBST, STATT SELBST & STÄNDIG
Bert Overlack | 6
WERDEN SIE EXPERTE IHRES EIGENEN LEBENS – BERUFLICH WIE PRIVAT!
Anja Faras | 62
WIE SICH
ÜHRUNG
AS LEBEN NIMMT

m2m consulting

Kundenstimmen

„Besonders gefallen haben mir die Einblicke in das Systemische Denken. Die Mischung von Reflexion, Gruppenarbeit und Präsentation ergab einen sehr interaktiven Austausch und eine offene, angenehme Lernatmosphäre. Die Bedürfnisse der Teilnehmer wurden verfolgt und klar erfüllt. Herzlichen Dank für ein angenehmes Seminar!“

Karin Randall, Deutsche Lufthansa AG

„Wie gehe ich mit Change um? Als Führungskraft aber auch als Coach meines Teams, darauf war ich neugierig, ob und wie ich mich mit neuen Methodiken und Prozessen dem stetigen Wandel im Unternehmen professionell aufstellen kann. Das Seminar hat mir viele Methodiken an die Hand gegeben, die tolle Gruppe hat es leicht gemacht, diese zu erkennen und Herr Mahr hat uns die nötigen Freiräume für ein kreatives Seminar – im wahrsten Sinne des Wortes – geschenkt. Danke!“

Franziska Methling,
Coca-Cola Erfrischungsgetränke GmbH

„Spannendes Thema, sehr kurzweilig und interaktiv gestaltet; jeder ist anders und das ist gut so!“

K. Böttger, EDEKA Südwest

„Das Modul „Veränderungen“ war ein sehr spannendes und lernreiches Modul. Es war interessant, wie man sich selbst und wie sich andere bei vorhersehbaren und unvorhersehbaren Veränderungen verhalten. Es wurde aufgezeigt, wie wichtig Transparent, Vertrauen und Wertschätzung in Veränderungsprozessen sind. Zudem, wie wichtig jeder Einzelne in der Gruppe ist, um zum Erfolg zu kommen.“

Daniel Liebert, Teamleiter Entgeltabrechnung,
lohn-ag.de AG

„Das Seminar überzeugt durch viele Gelegenheiten zum selber üben und ausprobieren. Gut argumentieren heißt beide Seiten fühlen sich als Gewinner und gibt keine Verlierer.“

Eve Jeberien, IT Project- & Changemanager,
Allergopharma GmbH & Co. KG

„Der Bezug zum beruflichen Alltag war mir sehr wichtig. Dazu habe ich nun hilfreiche Vorgehens- und Umsetzungsweisen kennengelernt. Die Präsentationsart und der Einsatz der Medien hat das praxisorientierte Seminar perfekt abgerundet.“

Sandro Neuenfeldt,
IT-Systemtechniker, Scaltel AG

„Ein komplexes Thema wird durch interaktive Methoden, Geschichten und Bilder toll näher gebracht. Viele Impulse, die ich mitnehmen kann. Hätte gerne noch einen Tag mehr gehabt, um das eine oder andere zu vertiefen."
Lena Lechelt, Personalentwicklung, DAK-Gesundheit Zentrale

„Das Seminar hat mich beflügelt und motiviert und einen praxistauglichen Kommunikations-Kompass geliefert. Ein spannendes und anregendes Erlebnis, mit Kompetenz und Ausstrahlung professionell vermittelt und nicht eine Sekunde langweilig!"
Daniela Klöter, Universität Landau

„Eine tolle Reise durch das Thema Komplexität und wie man damit umgehen kann; viele kreative Ideen, wie mit Changesituationen umgegangen werden kann; vieles selbst ausprobieren."
Eva Gottschewski, Personal- und Organisationsentwicklung, Eidgenössische Technische Hochschule Zürich

„Interessantes u. ansprechendes MiniMax :), toller Wechsel der Methoden (Gruppenarbeit, Vortrag, Bsp. zur Veranschaulichung). Mir hat das MiniMax persönlich auch einen Perspektivenwechsel gebracht, wenn man das Thema ganzheitlich betrachtet, bedeutet Change nicht immer nur „Belastung" bzw. „Ungewissheit", so wie es aktuell in meiner Arbeitssituation gerade gesehen wird."
Claudia Müller, HR Business Partner, Altran Deutschland S.A.S. & Co. KG

„Mir hat das VUCA-MiniMax gefallen. Vielen Dank. Die Phänomene sind im Profit und Non-Profit Bereich möglicherweise ähnlich. Ich nehme vor allem zwei Tools mit: Way of Change und 9 Levels of Value Systems. Ich habe Fragen entwickelt für meine Arbeit. Systemtheoretische Hintergründe hätten ausführlicher sein können, aber das ist keine Kritik, da mir die Erleben-Performance grundsätzlich besser gefällt. Organisation war super. Gruppe hat Spaß gemacht. Ulrich Mahr ist ein guter Trainer."
Andreas Hampe, Sozialarbeiter, Berlin Neu-Kölln

„Das Modul „VUCA und Veränderungen" war wieder ein sehr kurzweiliges, vielseitiges und aktives MiniMax. Tolle Themenauswahl und Ausarbeitungen, kreative Verknüpfungen zum Arbeitsalltag, erweitern von Gedankenansätzen und Blickwinkeln immer wieder faszinierend!"
Martina Papa, Personal, lohn-ag.de AG

m2m consulting

Unsere Kunden

Der METALOG® Trainingspreis 2016 geht an m2m

Für das Führungstraining „Change“ mit dem darin eingesetzten erfahrungsorientiertem Lernprojekt „Way of Change“ erhält m2m consulting am 13.07.2016 von der METALOG® training tools OHG den Trainingspreis in SILBER.

m2m consulting

Persönlichkeit trifft Kompetenz

Dieter Barth

Dr. Marion Benson

Claudia Buzzelli

Rafaela Echle

m2m Senior Consultants

Dr. Martina Gamp

Barbara Lehmann

Véronique Lemire-Marzahl

Ulrich Mahr

Michael Martinek

Margit Müller

Christin Nierlich

Dr. Nina Paulic

Dinje Plathner

Kirstin Röper-Gurzawski

Bettina Städter

Ulrike Stahl

Julia Streuber

Sabine Voltz

Karin Wurth

Jessica H. Zeimer

m2m consulting

KONTAKT

m2m consulting GmbH & Co. KG
Taunusstr. 7 | D - 76275 Ettlingen
+ 49 7243 766 77 - 0 | - 19
info@m2m-consulting.de
www.m2m-consulting.de

BERLIN | HAMBURG | FRANKFURT/M. | **ETTLINGEN** | STUTTGART | MÜNCHEN | ZÜRICH

Design: www.werdevelt.info