



Führungsakademie:

Der Mann führt – und wie!?

Führungsstile, Übernahme und Übergabe von Führungsverantwortung, Grenzen für sich und andere setzen. Diese Herausforderungen wollen wir in einem exklusiv kleinen Kreis von acht männlichen Führungskräften aus dem gemeinnützigen Bereich in jeweils eineinhalb Tage bearbeiten.

Die persönliche Atmosphäre in der kleinen Gruppe ermöglicht eine effektive Unterstützung durch zwei Moderatoren und Impulsgeber. Es wird ein inhaltlich methodischer Fortbildungscharakter im Austausch in der Gruppe angestrebt. Die Form selbst bietet auch ein Beispiel für die Unterstützung partizipativer Führung. Daneben wird die genderhomogene Gruppe die „männlichen Führungsspezifika“ leichter hinterfragbar machen.

Ablauf

Donnerstag ab 14 Uhr: In Übungen am eigenen Tun das Thema in der Gruppe erforschen;

Donnerstagabend: Lounge mit Kaminfeuergesprächen

Freitag ab 9 Uhr: Inhaltlicher Impuls des Dozenten; anschließend Reflektion der persönlichen Erfahrungen und Übertragung in die eigene berufliche Realität. Ende ca. 18 Uhr

Teilnehmende

Diese Fortbildung richtet sich an max. 8 männliche Führungskräfte im gemeinnützigen Bereich, die unter anderem auch gern die spezifisch männlichen Anteile in ihrem Führungshandeln reflektieren möchten.

Kosten

350 Euro pro Modul oder 900 Euro für alle drei Module.
Ort: Socius, Tempelhofer Ufer 21, Berlin.

Leitung

Methodisch konzeptioniert und in allen drei Modulen begleitet wird der Zyklus von Dr. Rudi Piwko.

Weiterführung

Für interessierte Teilnehmer besteht ein Angebot zur begleiteten Reflektion des eigenen Leitungshandelns im „Kollegialen Kreis“ im Oktober 2017 und März 2018 im gleichen Format, um die Nachhaltigkeit der Entwicklung zu stärken.



30.-31. März 2017

Leiten

partizipativ / dialogisch oder kräftig / klar?
Mit Nikolaus Lemberg, Geschäftsführer „Interessengemeinschaft e.V.“, und Rudi Piwko

Ein Führungsstil ist so individuell wie ein Fingerabdruck und wird durch Persönlichkeit genauso geprägt wie durch Anforderungen und Traditionen des Arbeitsumfeldes. Der individuelle Stil reift nicht nur durch Lebenserfahrung, sondern besonders auch

in Auseinandersetzungen und durch Mißerfolge. Darüber offen zu sprechen ist selten Gelegenheit. An der Spitze wird die Luft für einen persönlichen Austausch von Lernerfahrungen recht dünn.

Am Donnerstag werden verschiedene Führungsstile durch Übungen z.T. in kleinen Gruppen von 3-4 Teilnehmern selbst erlebbar und besprechbar gemacht. Zusammen mit dem Kaminfeuerabend entsteht so der vertraute Rahmen um am nächsten Tag die wesentlichen Dinge anzuschauen. Am Freitag starten wir mit einer persönlichen Reflektion des Referenten die strukturelle Absicherung eines individuell gewachsenen Führungsstils in einer Organisation mit einer flachen Hierarchie und steilem Organisationsbedarf (Anleihen bei Frederic Laloux). Anschließend hat jede/r Teilnehmende eine methodisch angeleitete Möglichkeit in der Gruppe seine je eigene Situation aus verschiedenen Perspektiven zu betrachten. Ziel ist es, im vertraulichen aber fachkundigen kollegialen Rahmen die eigene Praxis zu beleuchten und Anregungen für mögliche Entwicklungsoptionen zu erhalten.

27.-28. April 2017

Führungswechsel

organisch / unterstützend oder machthungrig / klammernd?
Mit Ralf Eilers, Verwaltungsleiter Evang. Akademie und Rudi Piwko

Kaum ein Geschehen in einer Organisation löst so viele Ängste und Reflexe aus, wie vollzogene, aktuelle oder erwartete Wechsel in der Leitung. Archaisch gesehen ist das verständlich, weil ein Ausscheiden des Gefolgsherrn die Auflösung des Treuebundes und damit meist der Gemeinschaft bedeutete. Aber

ist das noch zeitgemäß? Wann „droht“ ein Wechsel der Führung auch ein Macht- oder gar Kulturwechsel zu werden? Und warum? Gibt es einen adäquaten und organischen Umgang damit, etwa bei biologisch bedingten Generationswechseln?

Am Donnerstag werden die Übergänge zwischen verschiedenen möglichen Führungen durch Übungen persönlich erfahrbar gemacht. Brüche, Brücken und Geschwindigkeiten werden erkundet und die jeweilige persönliche Empfindung können Anhaltspunkte für die Reaktionen in der realen Berufswelt geben. Für das Ausloten der Übertragbarkeit der Metaphern ist beim Kaminfeuer Gelegenheit. Am Freitag wird als Impuls ein dreimaliger Führungswechsel in der persönlichen und organisationsinternen Wirkung einer wertegeleiteten Bildungsorganisation reflektiert und im Hinblick auf wirkmächtige Faktoren analysiert. Anschließend besteht die Gelegenheit für jeden Teilnehmer, seine eigene erlebte oder antizipierte Situation angeleitet darzustellen und aus verschiedenen Richtungen zu reflektieren. Ziel ist es, in einem vertraulich geschützten Rahmen neue Ansätze zu erforschen für den persönlichen Umgang mit Wechseln der Führung und Macht.



8.-9. Juni 2017

Grenzen

selbstdefiniert / fürsorglich oder trennend / umkämpft?

Mit Marek Spitzcok von Brisinski, selbständiger Berater, und Rudi Piwko

Die Geschwindigkeit von technischen Innovationen steigt ebenso rasant wie die Anzahl und Komplexität der Vorgänge, die wir tagtäglich bewältigen und auslösen. Das „immer schneller und effektiver“ ist aber nicht alternativlos: Bewältigungsstrategien wie Achtsamkeit und Entschleunigung gewinnen an Bedeutung. Muss quantitative und qualitative Entwicklung ein Gegensatz sein? Gibt es bei dem Streben nach produktiver Wirksamkeit und ethisch verantwortbarer Menschlichkeit einen Zusammenhang zwischen der persönlichen Haltung der Mitarbeitenden und der Kultur der Organisation? Und was hat das mit dem Begriff „Grenzen“ zu tun? Am Donnerstag werden verschiedene Wahrnehmungsübungen das Erleben der persönlichen Reaktion auf



Geschwindigkeit, Innovationen und Herausforderungen / Überforderungen besprechbar machen. In sommerlichen Balkon und Sofa-Lounge Gesprächen am Abend kann dies noch vertieft werden. Am Freitag wird ein Impuls die Bedeutung von einem klaren persönlichen Umgang mit Grenzverletzungen und Krisen in Organisationen schildern und welche Rolle Kommunikation und Haltung der einzelnen dabei für eine gesunde Grenzziehung und Neuorientierung haben. Anschließend wird Gelegenheit für jeden Teilnehmer sein, die Metapher von Grenze und Kontakt als Teil des eigenen Führungshandelns angeleitet reflektieren zu können. Ziel ist es, damit Anregungen zu schaffen, persönliche „Grenz-Erfahrungen“ in der Führungsposition positiv für sich, Mitarbeitende und die Organisation zu nutzen.



Rudi Piwko

Jg 1960, als Slavist im Aufbau des Deutsch Russischen Austausch e.V. noch völkerverbindend aktiv, gründete er vor knapp zwanzig Jahren die socius Organisationsberatung als gemeinnützige GmbH. Der Herausforderung eigene Erfahrungen anderen nutzbringend zur Verfügung zu stellen, versucht er mit diesem Führungsakademie-Format gerecht zu werden.



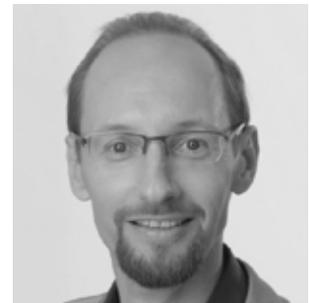
Nikolaus Lemberg

Jg 1976, nach dem Theaterwissenschaftsstudium in Toronto beruflich in Journalismus und Beratung tätig und ehrenamtlich im Rat der Stiftung „Schüler Helfen Leben“ in Berlin. Seit 10 Jahren als Geschäftsführer in einem Sozialunternehmen mit 80 Mitarbeitenden auf dem Weg zu Vereinbarkeit von Arbeit, Leben und Führung.



Ralf Eilers

Jg 1954, als Geschäftsführer der Gesellschaft für bedrohte Völker voller Ideale gestartet und als Verwaltungsleiter der Evangelischen Akademie dann mit Hilfe einer Ausbildung als Gestaltberater diese Ideale seit einem Vierteljahrhundert im Feldversuch administrativ umsetzend.



Marek Spitzcok von Brisinski

auf drei Kontinenten groß geworden; hat als stellvertretender Geschäftsführer des „HILFE-FÜR-JUNGS e.V.“ und Therapeut mit männlichen Opfern sexualisierter Gewalt gearbeitet. Er ist heute Berater mit eigener Praxis für positive Veränderung und ist u.a. als Beauftragter zu Fragen der sexuellen Gewalt für den Jesuitenorden in Deutschland tätig.