

Workshop

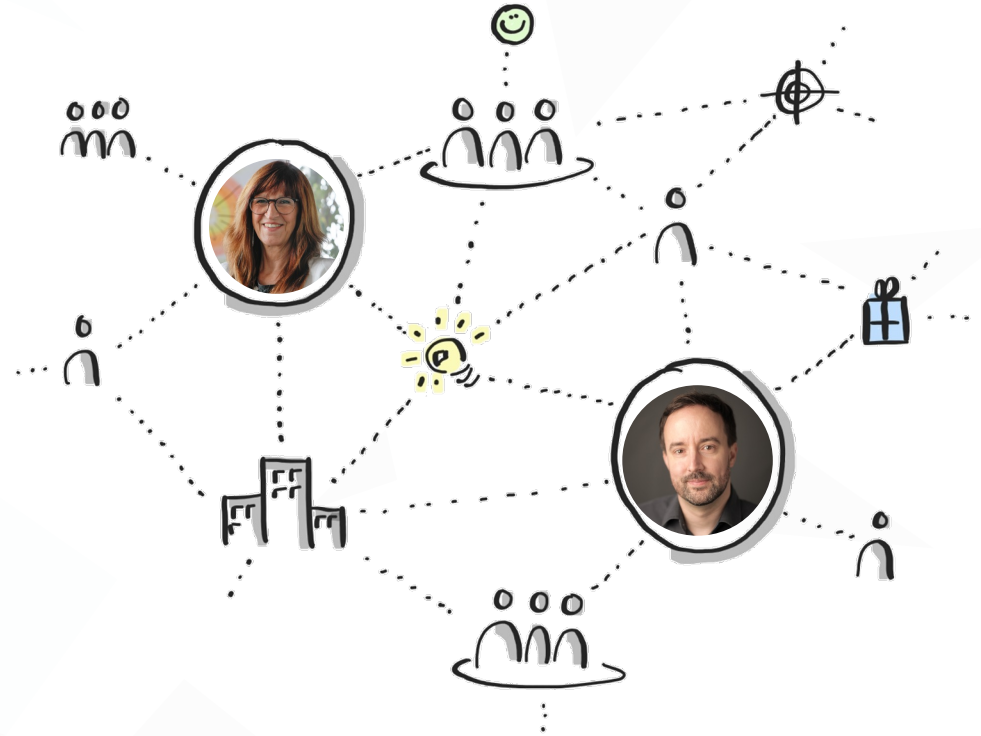
In Kontakt bleiben: Systemische Zukunftsnavigation für Führung und Zusammenarbeit

- Fotoprotokoll -

Entwicklertag 2024, Karlsruhe

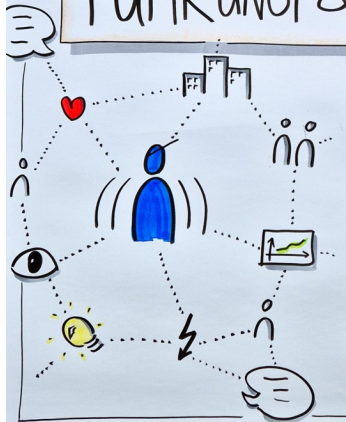
03. Juni 2024

Vera Hofheinz, andrena objects ag
Christoph Jung, andrena objects ag



Workshop

SYSTEMISCHE ZUKUNFTSNAVIGATION für FUHRUNG & ZUSAMMEN- ARBEIT



Vera Hofheinz
(Führungskraft, Systemische
Coach & OE)

Christoph Jung
(Agile Coach, Systemischer
Coach & OE)


Agenda

- Future Skills
- Wurzeln der Systemischen Haltung
- Systemische Methoden (Übungen)
- Systemischer Blick auf Führung
- 🍴🕒
- Ebene 1 "Selbstführung" (mit Übung)
- Ebene 2+3 "Mitarbeiter & Teamführung" (mit Übung)
- Ebene 4 "Organisationsführung" (mit Übung)
- Abschluss-Reflexion

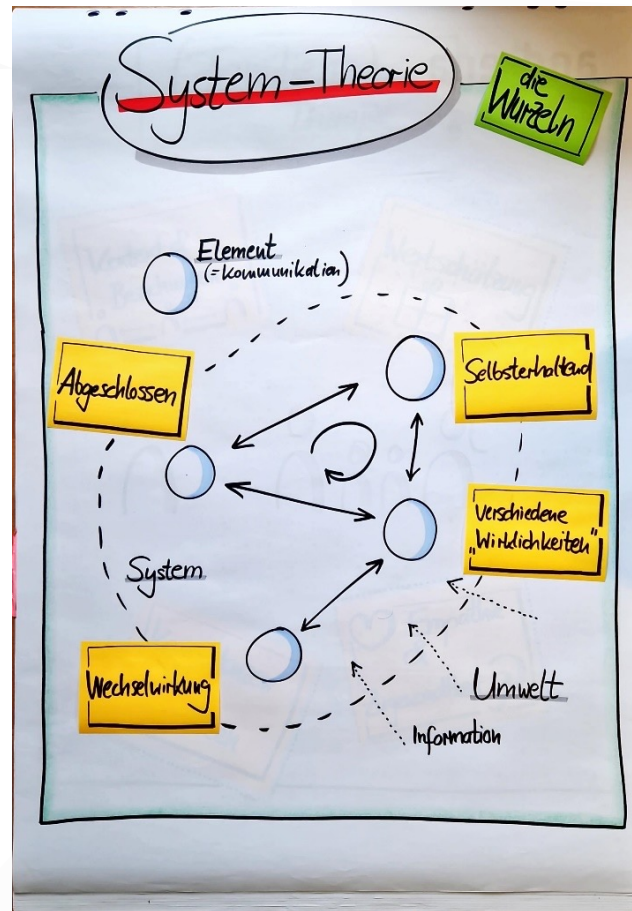
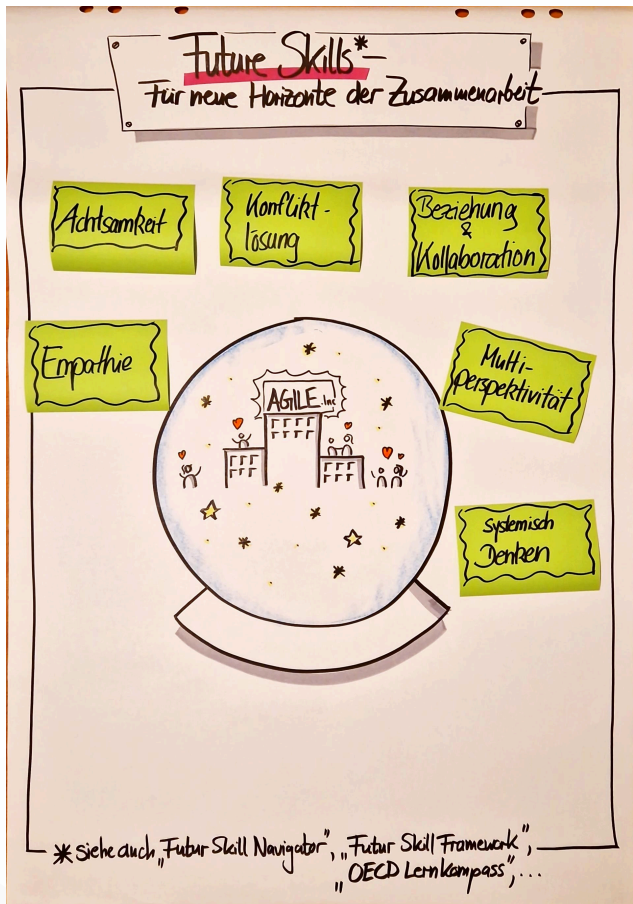


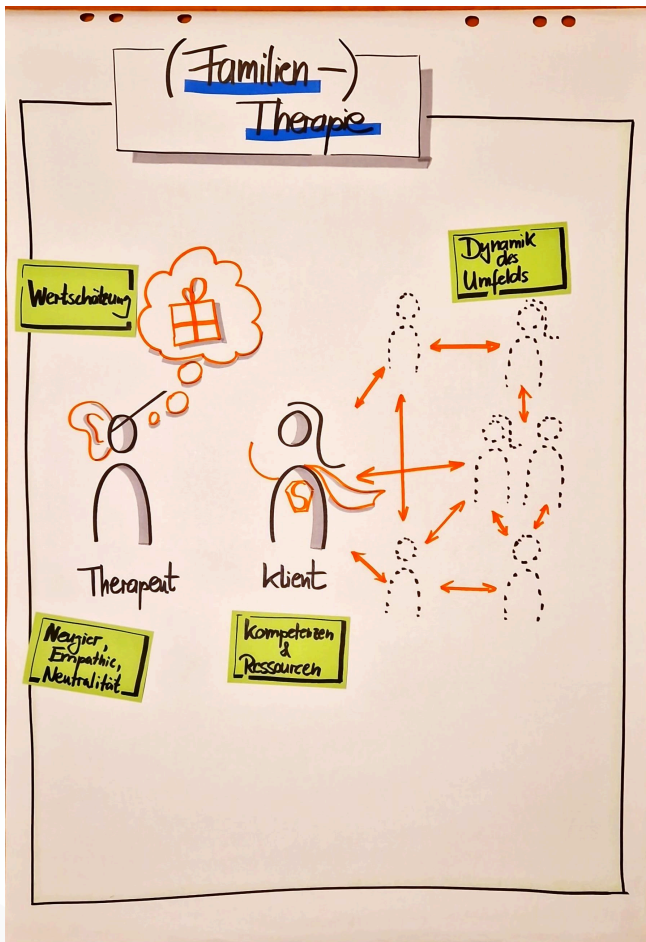
Was sagen die Zukunftsforscher?

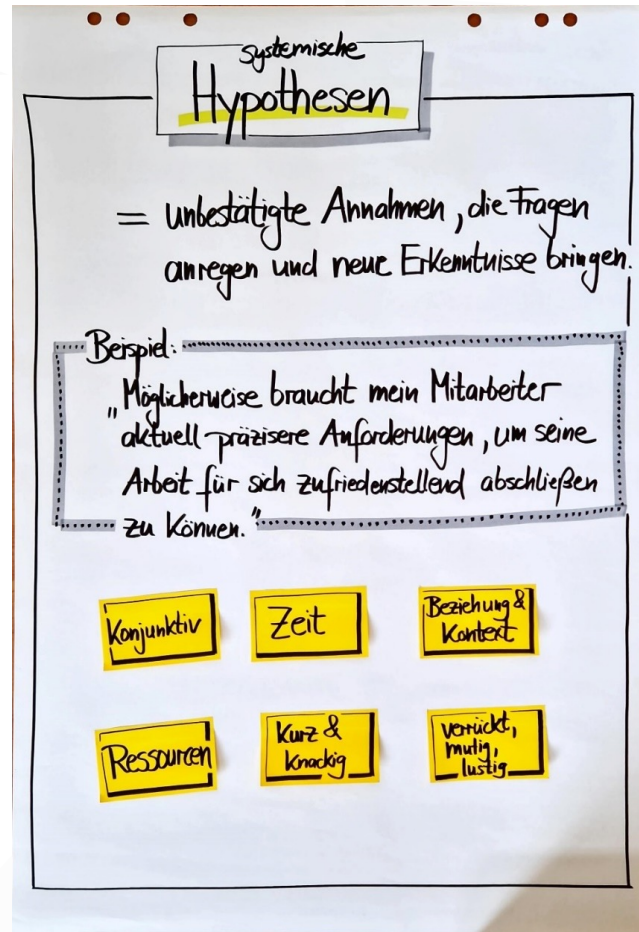
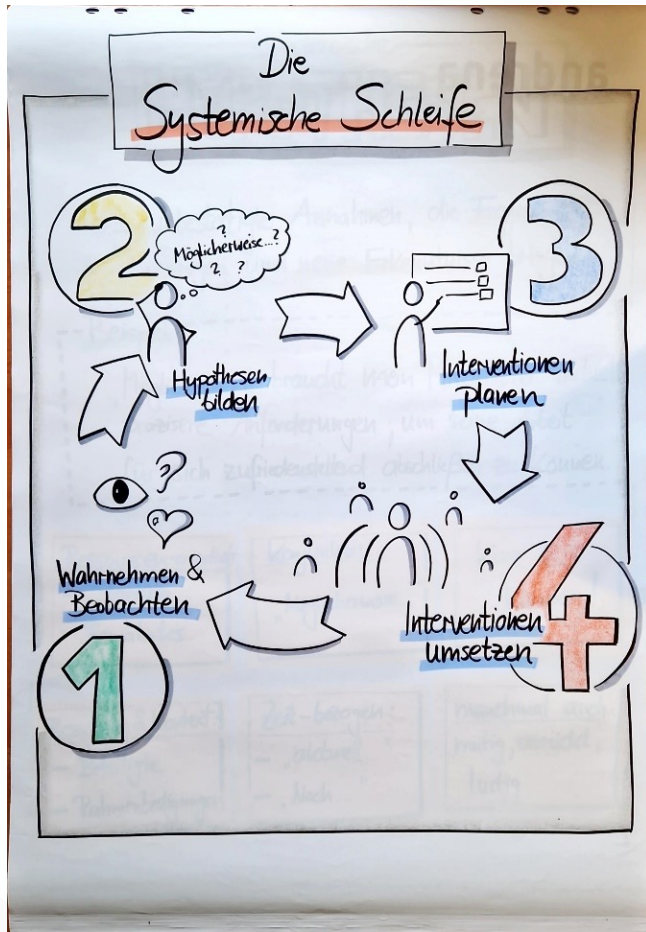
"... es geht darum, heute schon zukunfts-fähige Haltungen, eine neue Fehlerkultur und präventive Kompetenzen aufzubauen, um mit Unsicherheiten und Komplexität besser umgehen zu können..."

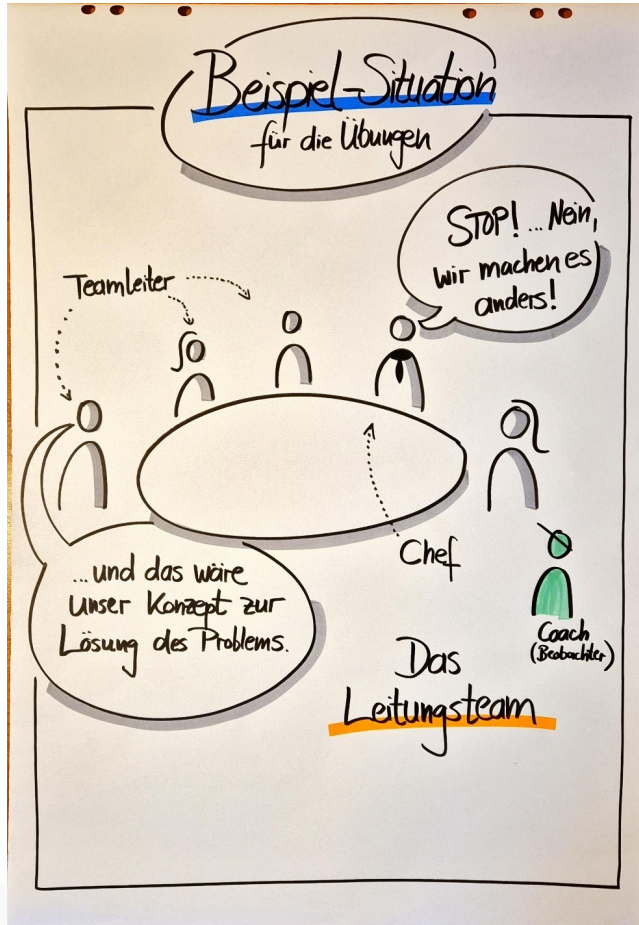


Prof. Thomas Druyen
(Leiter Institut für Zukunftspsychologie und -management)







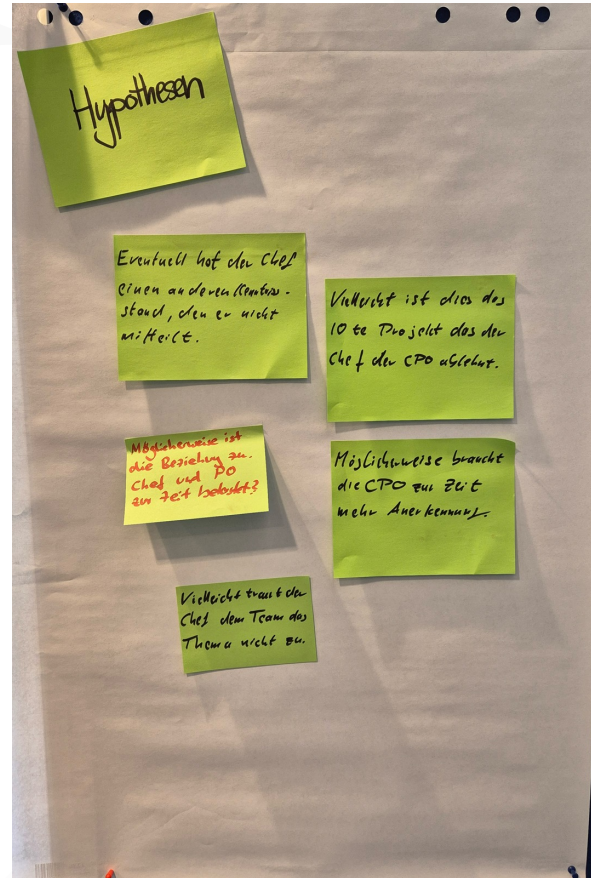
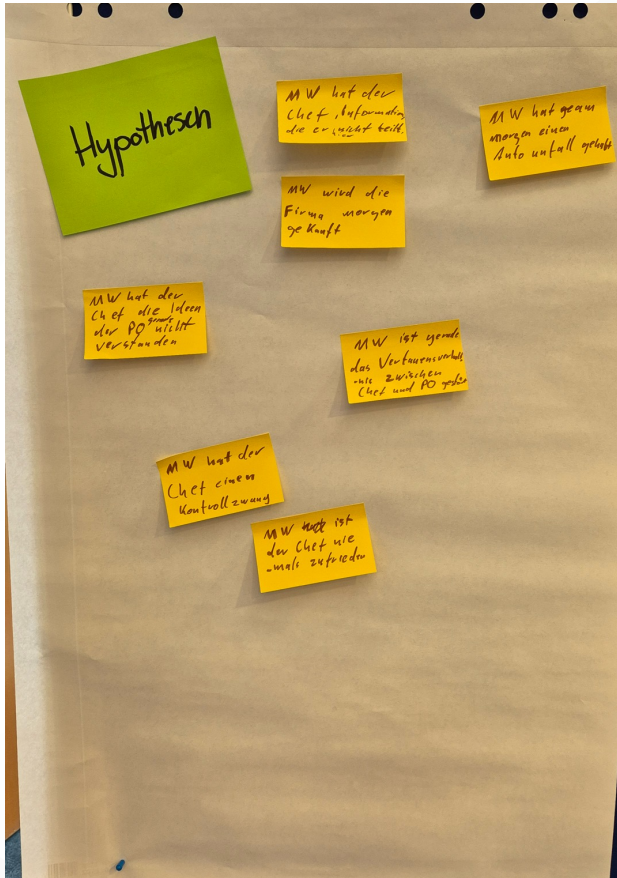


Systemische Hypothesen

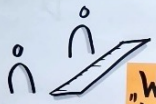
ÜBUNG

Aufgabe:

- Arbeitet in den Gruppen
- bildet Hypothesen zur Beispiel-Situation „Leitungs-Team“
- Diskutiert: Kann man die Hypothesen „systemischer“ machen?
- Formuliert die Hypothesen aus Perspektive des Coaches, der die Situation beobachtet hat.



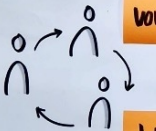
Systemische Fragetechniken



Skalierungsfragen

„Wie zufrieden bist du aktuell auf einer Skala von 1...10?“


„Was müsste passieren, daß du von der 4 auf die 5 kommst?“



Zirkuläre Fragen

„Was würde Person A zu Ihrer Situation sagen?“

„Was könnten Sie fragen, um einen guten Rat zu bekommen?“



Hypothetische Fragen

„Stell dir vor, du wärst in der Situation, was würdest du tun?“

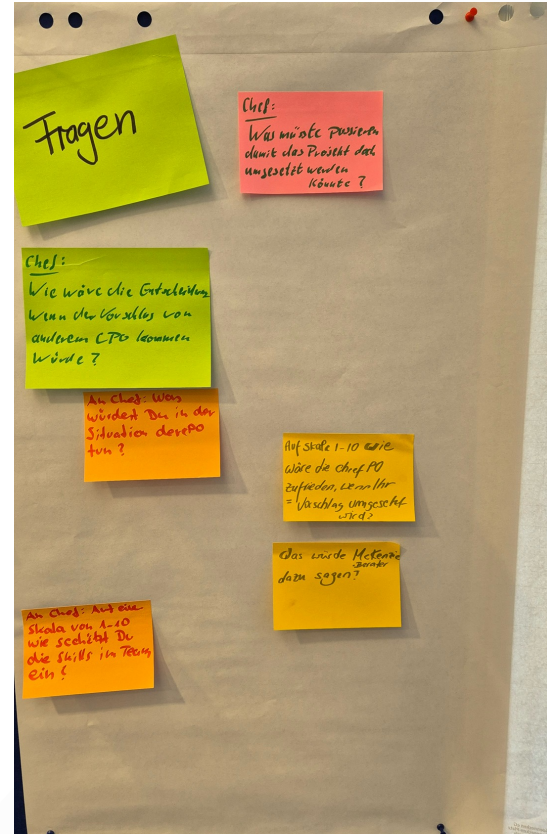
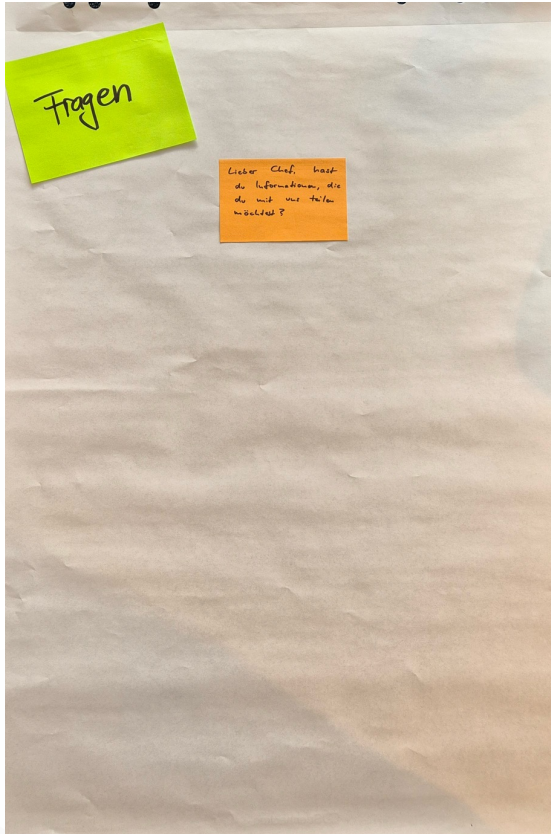
„Nehmen wir an, dein Problem wäre gelöst, wie würde sich das anfühlen?“

Systemische Fragetechniken


Übung

Aufgabe:

- arbeitet in Gruppen.
- ihr seid der Coach und führt Gespräche mit den Beteiligten.
- überlegt euch 3 Fragen für jeden Beteiligten, basierend auf euren Hypothesen.



Soziometrische Aufstellung



Aufstellen im Raum anhand einer Skala von 1 ... 10, wobei die Zahl die Zustimmung zu einer Aussage widerspiegelt.

- ▶ Position beziehen: Wo stehe ich? (Entscheidung)
- ▶ Unterschiede erkennen: Wo stehen die anderen?
- ▶ Neue Position finden: Wo will ich hin? Wie ist es dort?

Soziometrische Aufstellung

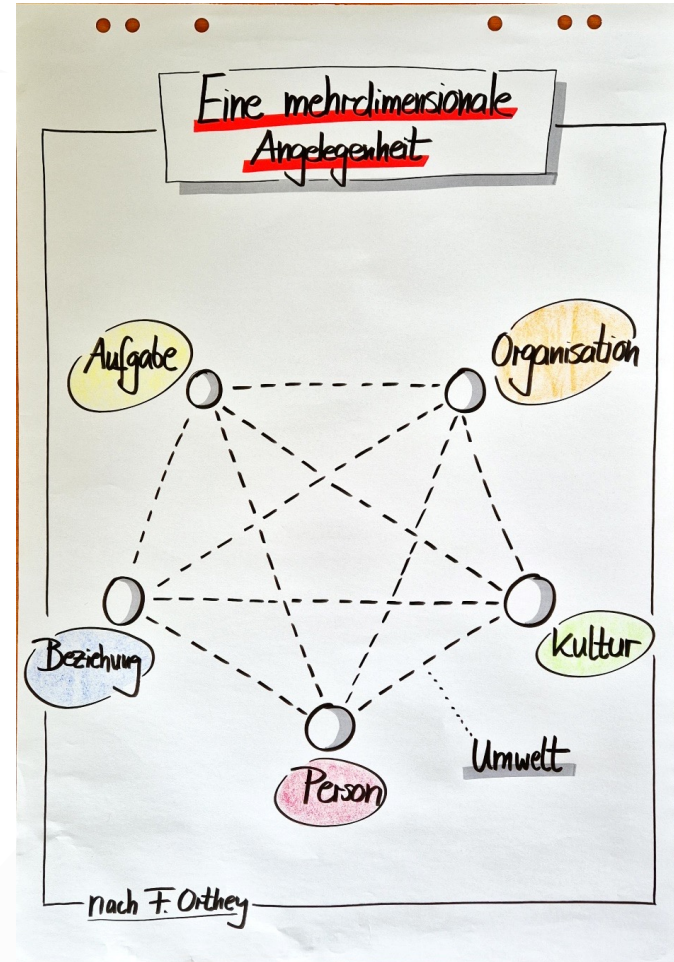
Übung

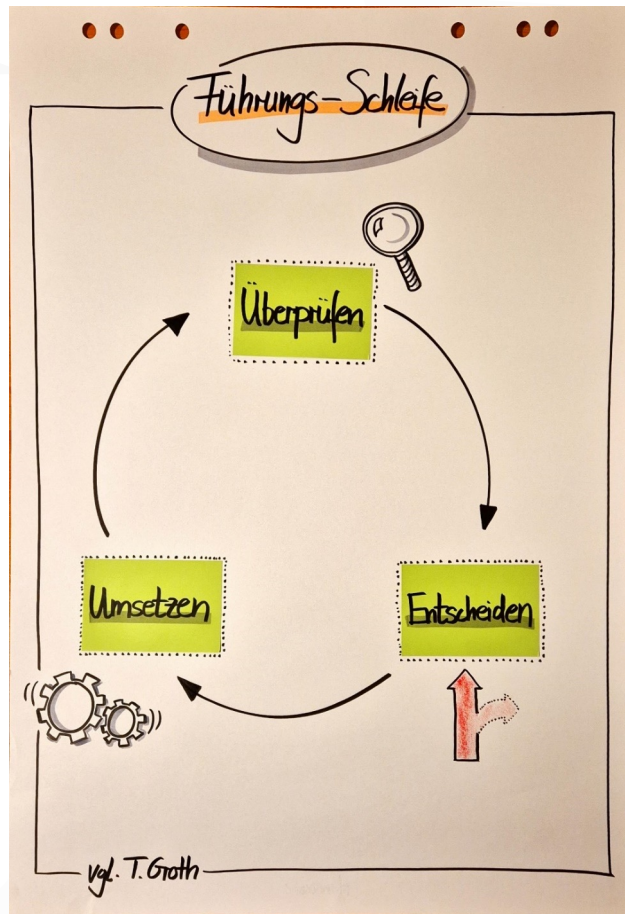
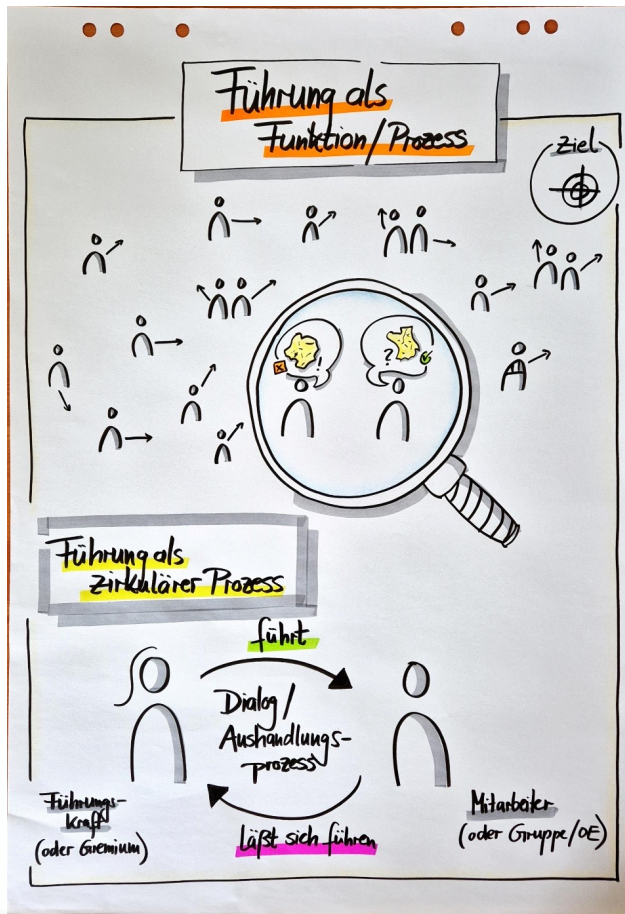
Aufgabe: - Bildet Gruppen

- Rollenspiel:
 - * einer in der Gruppe ist Coach
 - * die anderen sind die Meeting-Teilnehmer (IT-AL, Chief PO, ...)
 - * Coach führt eine Aufstellung durch, stellt Fragen, versucht Bewegung zu erzeugen.
- Beispiele für Fragen zum Einstieg:

„Wie zuversichtlich bist du, daß wir heute im Meeting schon eine Entscheidung treffen können?“

„Wie geht es dir gerade mit der Gesamtsituation?“





Führung mit systemischer Perspektive

Übung

Aufgabe:



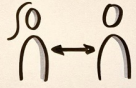
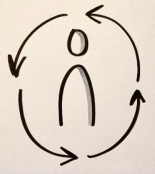
- Bildet Gruppen
- Wählt eine Konzeption (von den vorherigen Flipcharts)
- Wählt eine relevante Situation in eurem Arbeitsumfeld
- Reflektiert in der Gruppe:

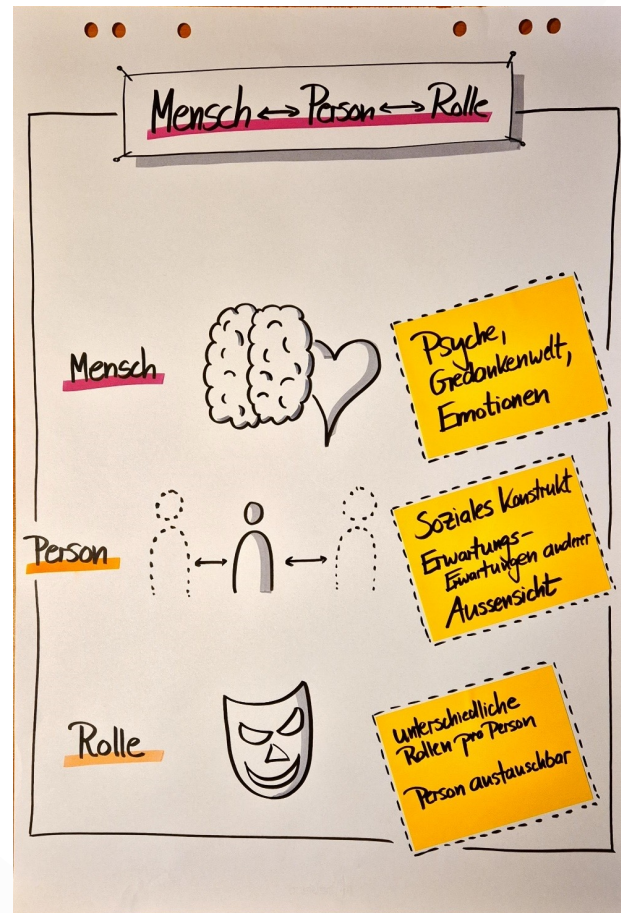
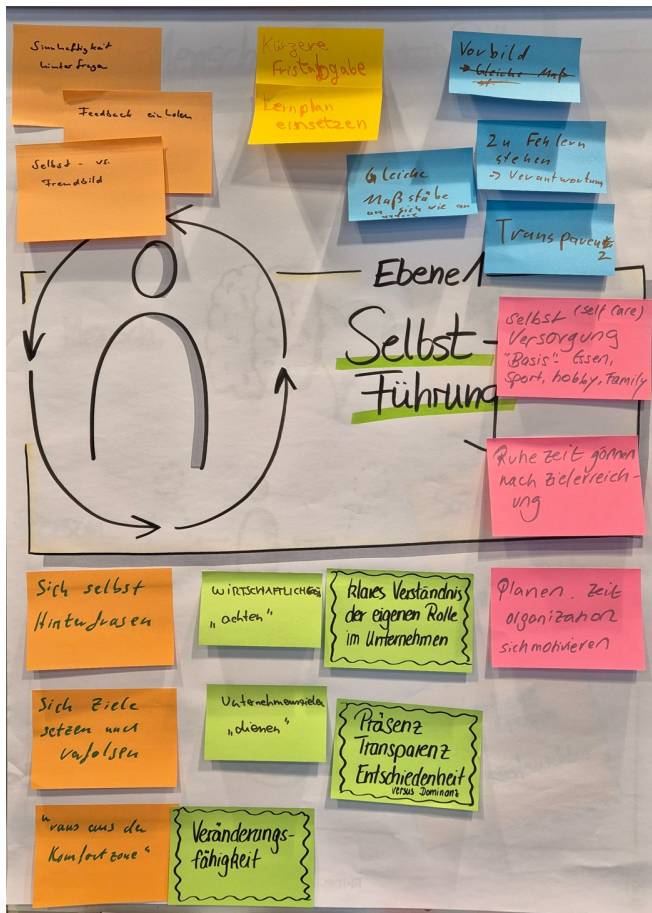
Wo passiert Führung (nicht)?

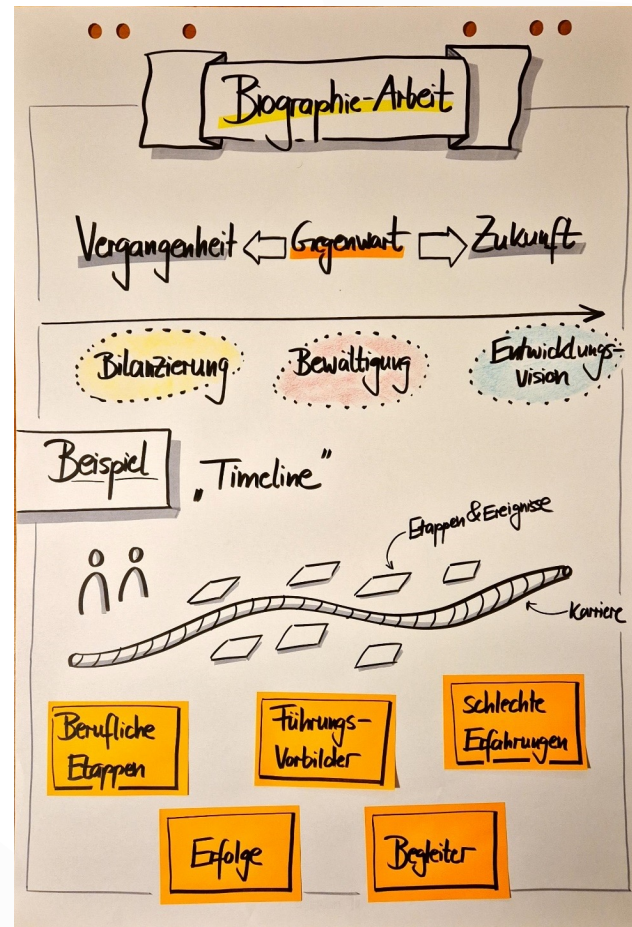
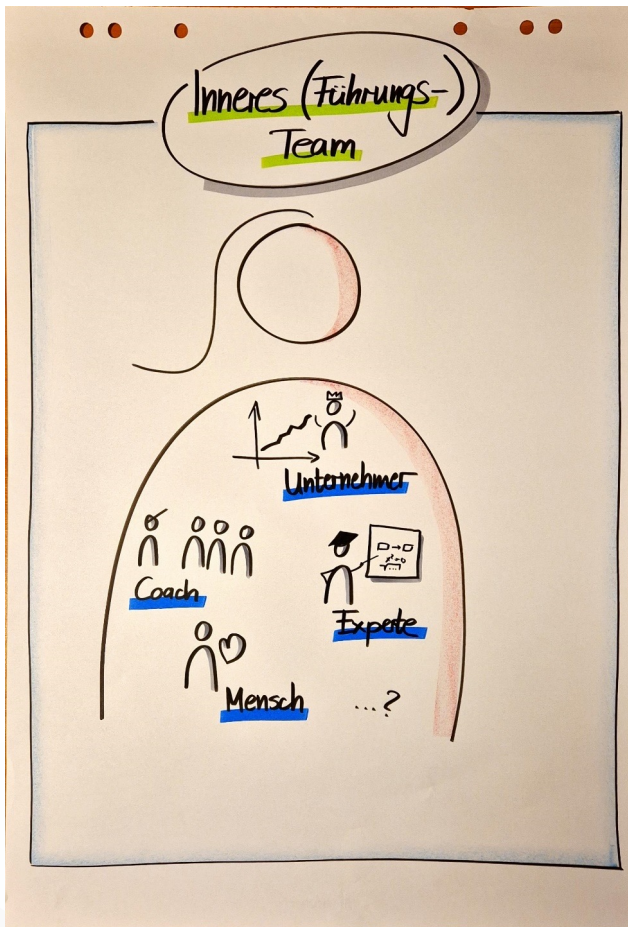
Wie nimmst du Führungskraft wahr?

Welche Dimensionen spielen eine Rolle?

Führung auf 4 Ebenen

- 4  Organisation
- 3  Team/Gruppe
- 2  Mitarbeiter
- 1  Selbst





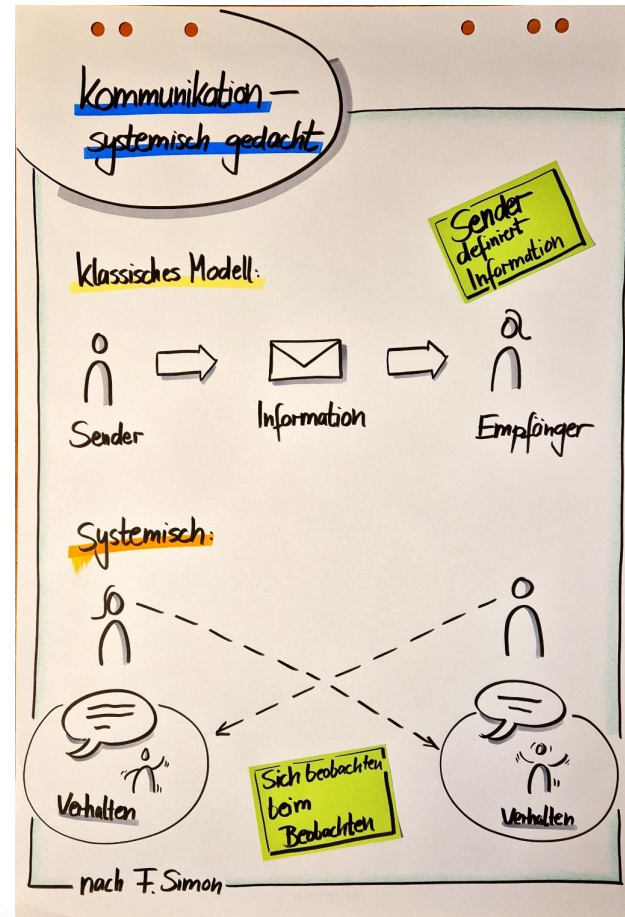
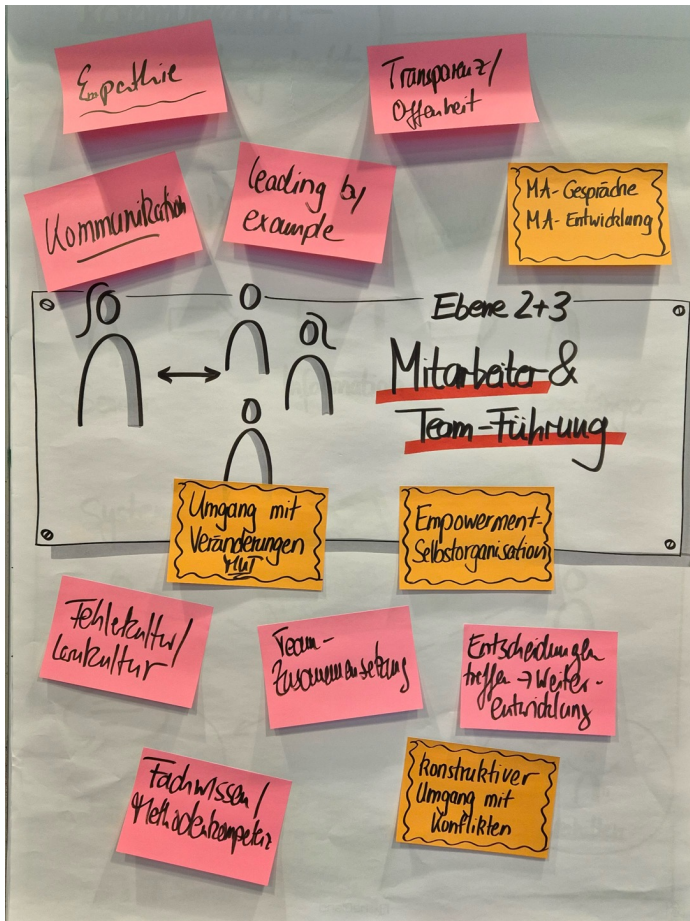
Selbstreflexion Übung

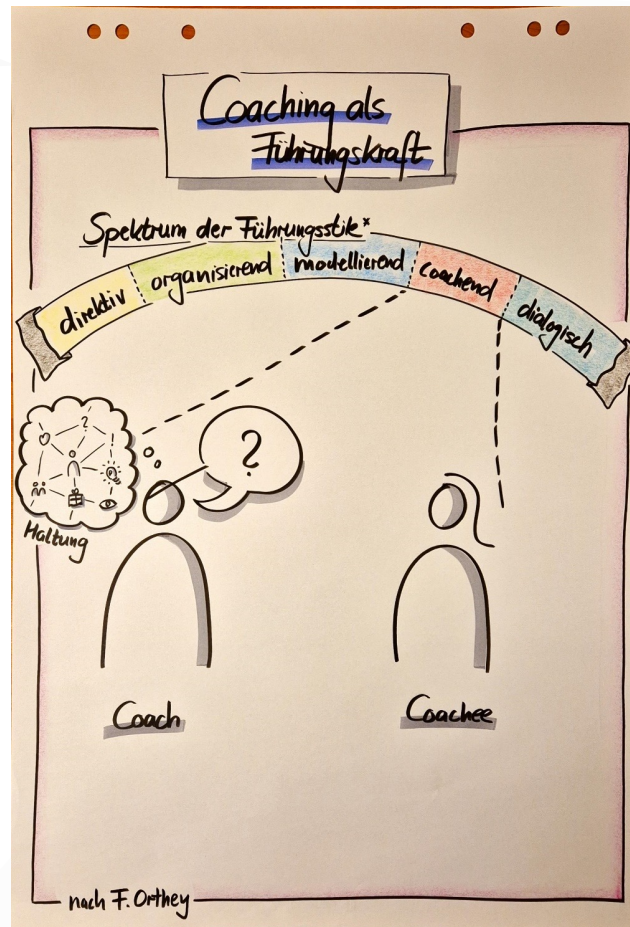
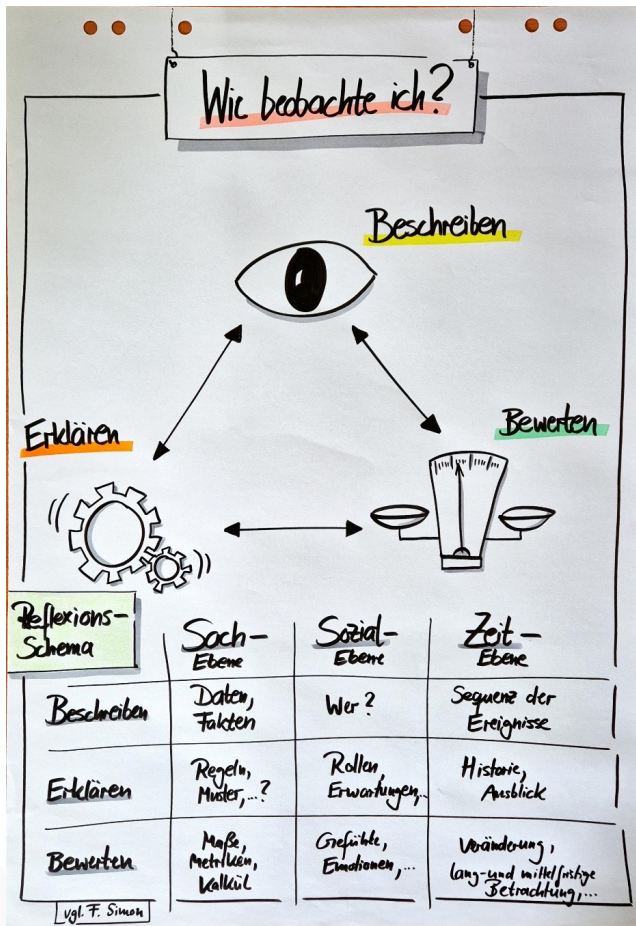
Aufgabe:

- arbeitet jeder für sich
- überlegt euch eine persönliche Fragestellung im Rahmen eurer Entwicklung als Führungskraft
- wählt eines der vorgestellten Konzepte und probiert es aus
 - * Timeline
 - * Inneres Team
 - * Mensch-Person-Rolle
- Reflektiert eure Fragestellung anhand der Ergebnisse. Welche Hypothesen/Ideen entstehen?

Ebene „Selbstführung“
- Was gibt es noch?

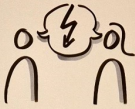
- Personlichkeitsanalysen
- Coaching
- ...
- Austausch & Vernetzung mit anderen Führungskräften





Konfliktgespräch

Übung

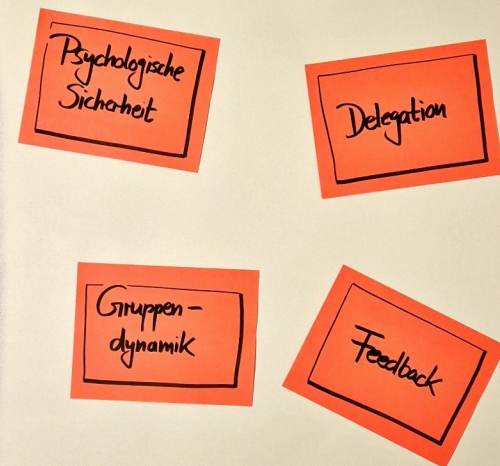


Aufgabe:

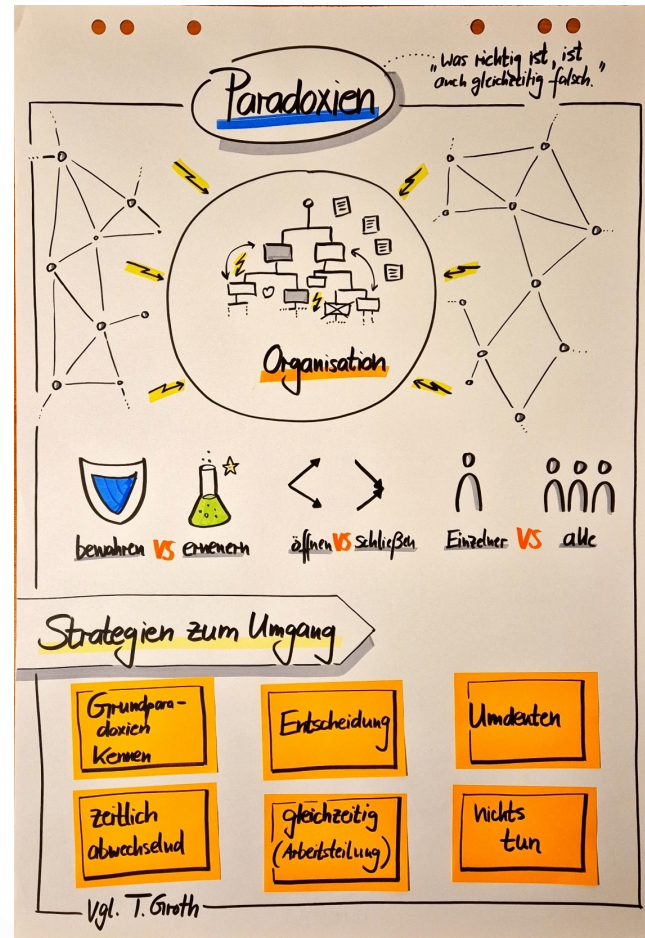
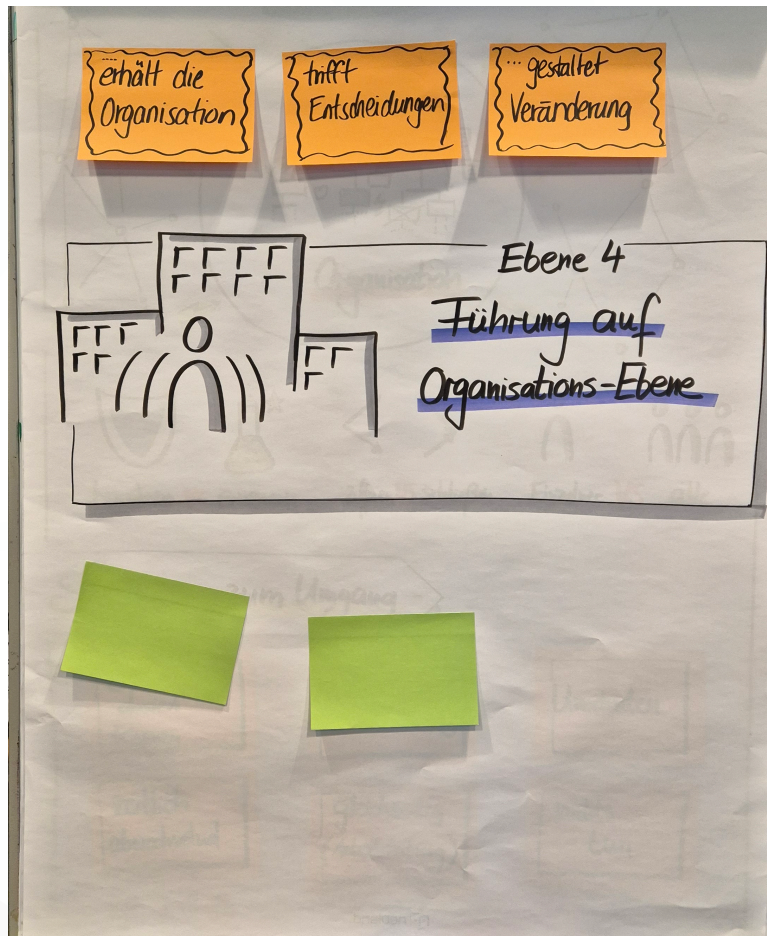
- Beobachtet das Streitgespräch.
- Nutzt einen (oder mehrere) der vorgestellten Bausteine.
 - * Beschreiben-Erkennen-Bewerten
 - * Kommunikation systemisch
 - * Coaching-Fragen
- Entwickelt 1-2 Ansatzpunkte für ein Folgegespräch mit einem der beiden Strohhähne.

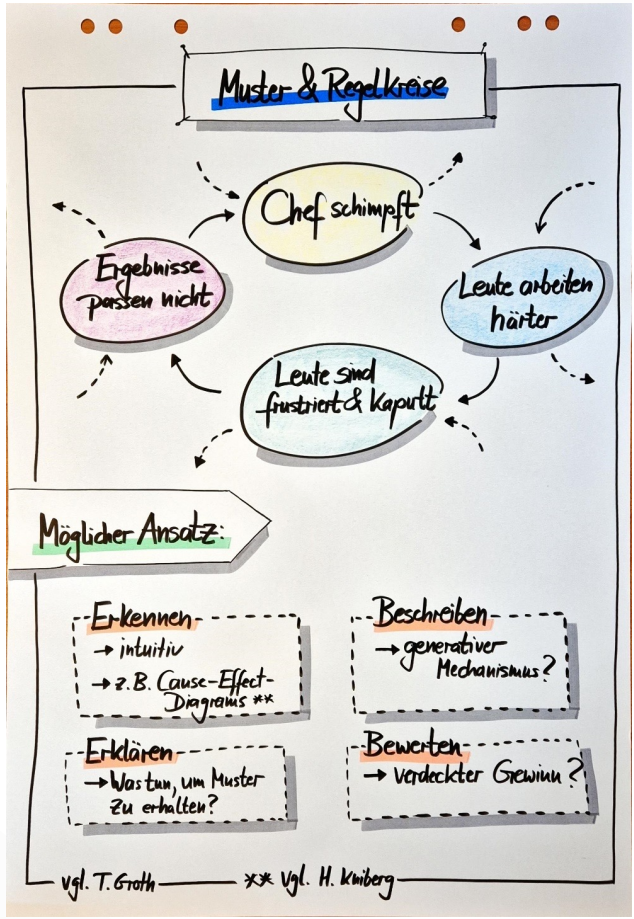
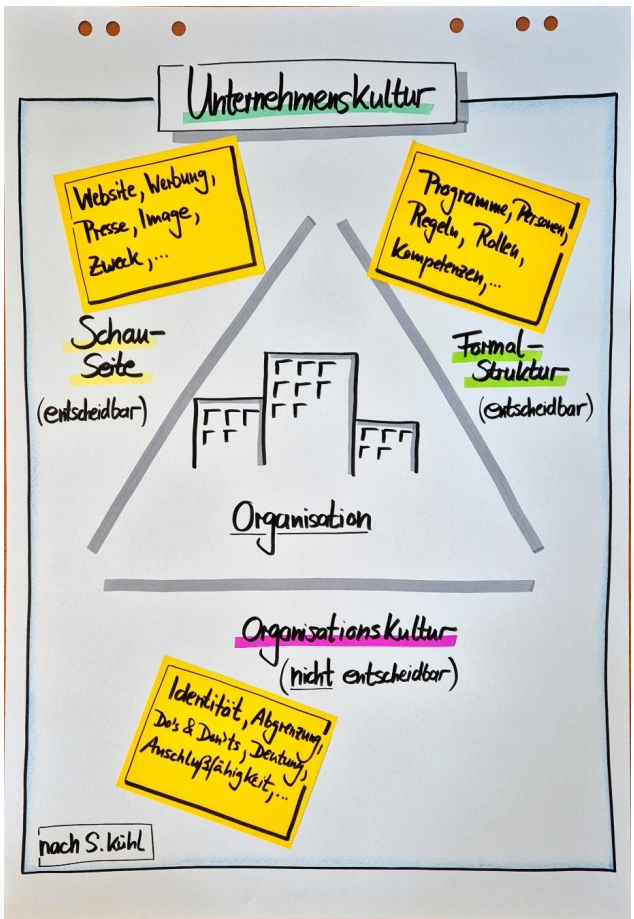
Ebene „Mitarbeiter & Team“

- Was gibt es noch?



- Psychologische Sicherheit
- Delegation
- Gruppen-dynamik
- Feedback







(Tetralemma)

Übung

Aufgabe:

- arbeitet in 4 Gruppen
- jede Gruppe bearbeitet eine mögliche Entscheidung im Tetralemma
- Stellt euch vor, die Entscheidung sei bereits getroffen, und beantwortet folgende Fragen (unten).
- Stellt am Ende kurz euer Ergebnis vor.

Wie geht es dem Unternehmen damit?

Welche Vorteile ergeben sich?

Was wird leichter?

Was ist eine Herausforderung?

+ Das Eine (wie wir bisher)

Entwickler sind Geschäftst

Team hat ein Ziel

MA (inkl. CPs) sind motiviert

Möglichkeit für unique Selling Point

Pass zu / schafft Image

Risiko: Projekt scheitert

Entwicklungs (Personal-)Kosten höher als Kauf

Muss erst (zuerst) entwickelt werden

+

Customizing
leichter

+

Weniger Schulung
auf

Das andere (Produkt)

Nachteil

Kurzfristig
höhere Kosten
(Einkauf + Lizenz)

Vorteil

Schnelleres
Ergebnis

Nachteil

Schlechte
Stimmung
der Entwickler

Vorteil

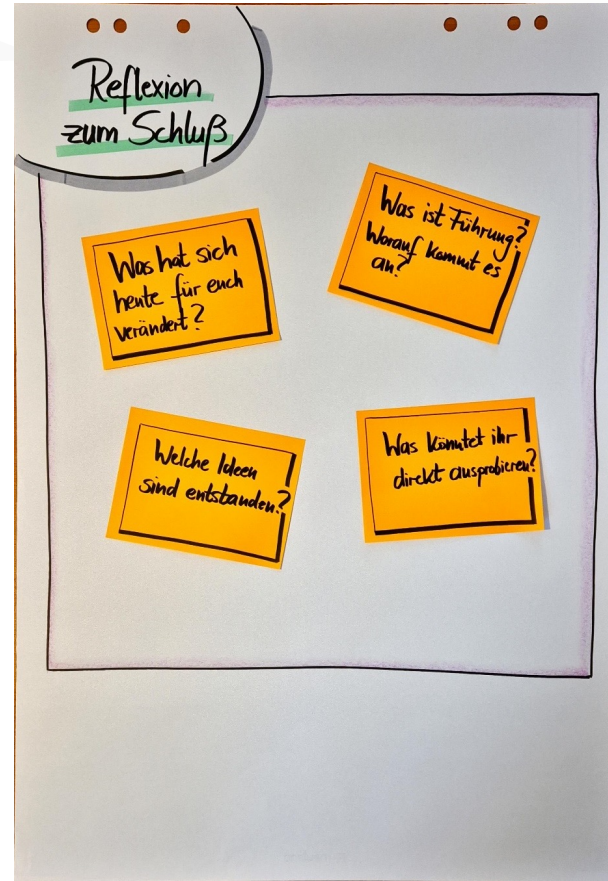
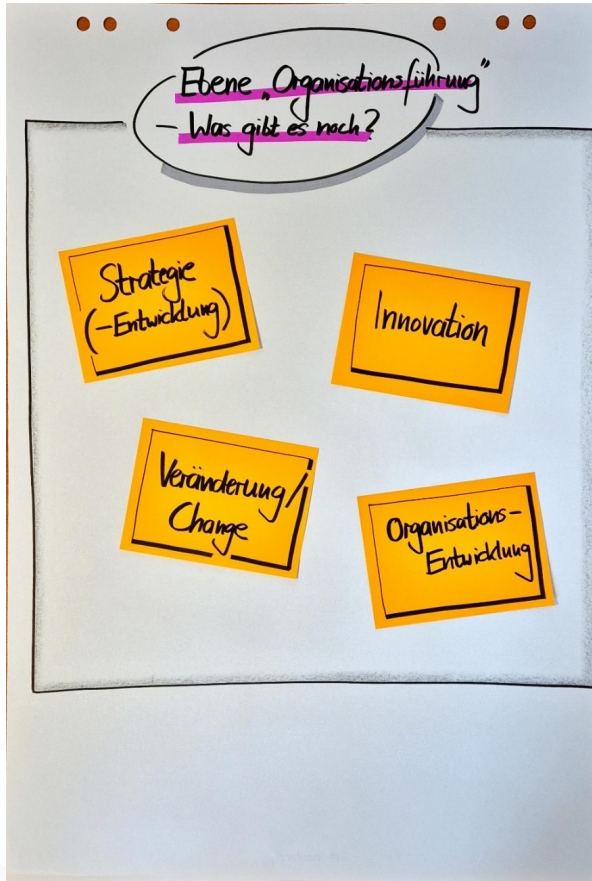
Langfristig
geringere Kosten

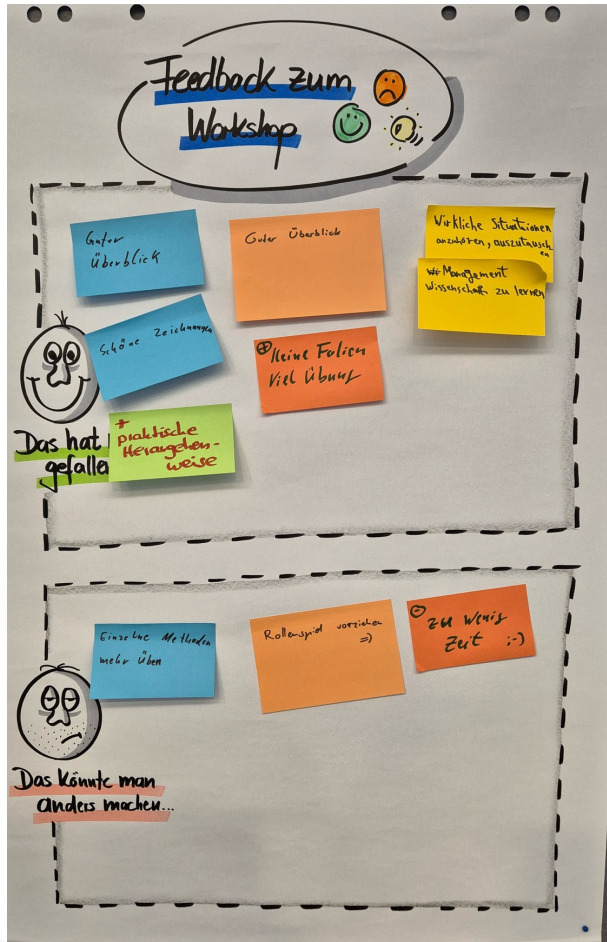
Nachteil

Verlust von
Innovationskraft

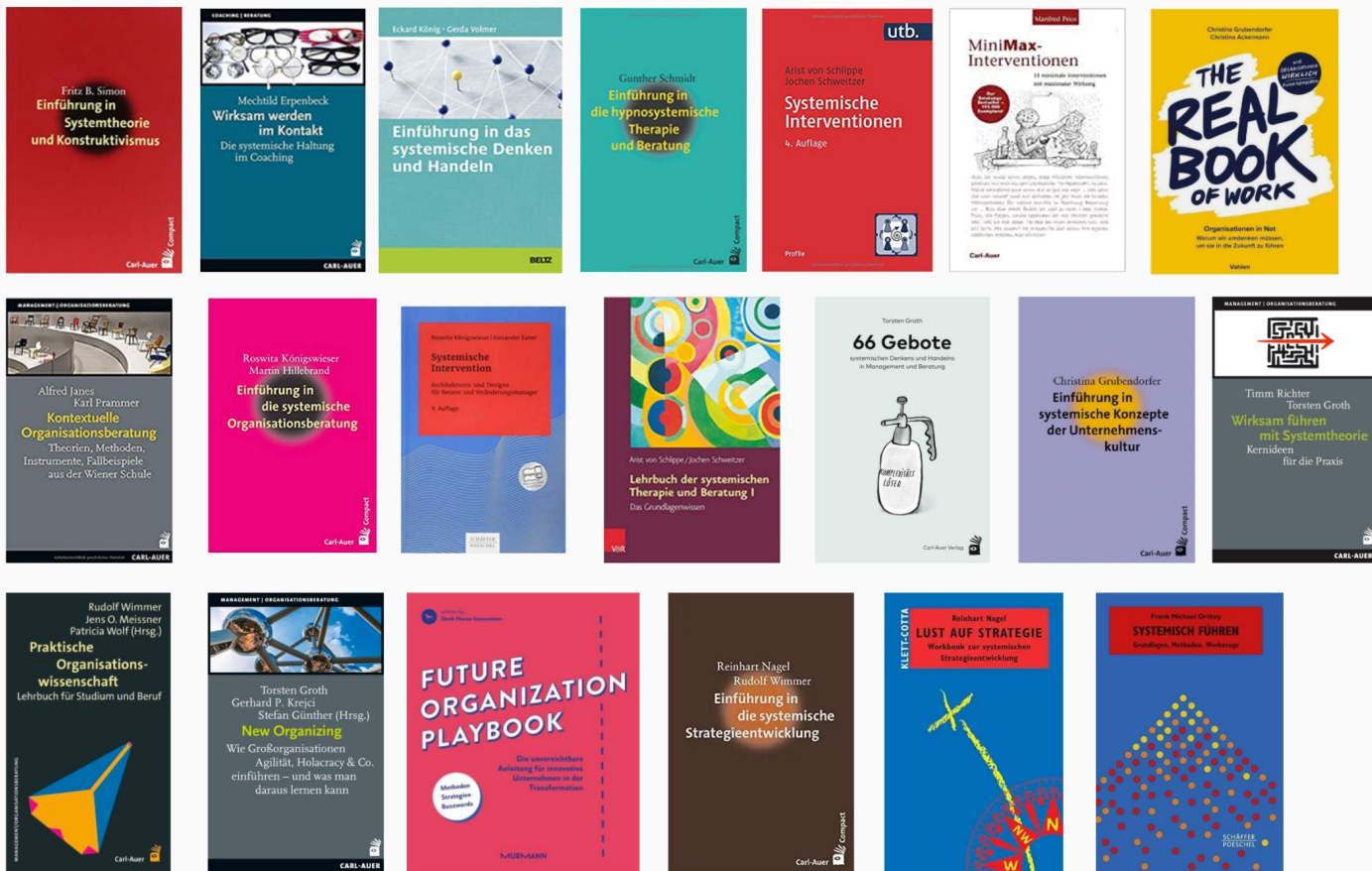
Beides

- hohe Mitarbeiter- und Anwendersufriedenheit (U)
- Schnittstelle (fremd/eigen) (H)
- hohe Kosten (Entwicklung + Lizenz) (H)
- Know-how Maximierung durch 2 Systeme (V)
- Innovation (time to market) (V)
- Erhalt von Unternehmenswerten (V)
 - ↳ Mitarbeiter
 - ↳ Kunden/Anwender





Literatur-Tipps



Anhang 1: Persönlichkeitsanalyse Tools

Es gibt einige Tools und Modelle am Markt, die aufgrund einiger Fragen (z.T. sehr umfangreich) eine Persönlichkeitsbeschreibung erstellen. Können für Team Zusammenstellungen und Reflektion sehr hilfreich sein:

- **DISG Modell (Dominant, Initiativ, Stetig, Gewissenhaft)** - für eine grobe Einschätzung hilfreich, nicht sehr tiefgreifendes Fragemodell
<https://www.disg-modell.de/>
- **Reiss-Profile** (vom Psychologen Prof. Dr. Steven Reiss in den 90er Jahren entwickelt, geht von den Bedürfnissen der Menschen aus – was brauchen sie, um glücklich zu sein? Was motiviert sie) -> 16 Lebensmotive, deren Gewichtung und Wichtigkeit im Leben durch einen Test ermittelt werden.
<https://www.reiss-profile-ausbildung.de/reiss-profile-was-ist-das/die-16-lebensmotive-nach-steven-reiss/>
- **MBTI (Meyers-Briggs Type Indicator)**: basiert auf der Jung'schen Theorie und möchte durch den ausführlichen Fragebogen die Typisierung für den alltäglichen Gebrauch handhabbar machen. (E: Extrversion, I: Intraversion, S: Sensing N: Intuition, T: Thinking, F: Feeling, J: Judging, P: Perceiving (Wahrnehmen))
<https://de.wikipedia.org/wiki/Myers-Briggs-Typenindikator>
- **INSIGHTS Discovery**: basiert auf der Jung'schen Theorie und betrachtet Präferenzen der Menschen. Geht spezifischer auf Typisierung im Arbeitsumfeld ein (Reformer, Initiator, Motivator, Inspirator, Berater, Unterstützer, Koordinator, Beobachter) -> farbliche Zuordnung
<https://www.insights.com/de/produkte/insights-discovery/>



Vera Hofheinz

Agile Führungskraft, Systemische
Organisationsentwicklerin

+49 (0)172 7639 542

vera.hofheinz@andrena.de

[linkedin.com/in/vera-hofheinz-karlsruhe](https://www.linkedin.com/in/vera-hofheinz-karlsruhe)



&



Christoph Jung

Enterprise Agile Coach, Systemischer Coach &
Organisationsentwickler

+49 (0)179 7540 751

christoph.jung@andrena.de

[linkedin.com/in/christoph-jung-coach/](https://www.linkedin.com/in/christoph-jung-coach/)

