



Training zu regenerativer Führung

Modul 5

Entwickelt von BGE Corse | 2026

PROJECT NUMBER: 2024-1-FR01-KA220-VET-000244092



**Co-funded by
the European Union**

Funded by the European Union. The views and opinions expressed are those of the author(s) and do not necessarily reflect those of the European Union or of Agence Erasmus+ France / Education Formation. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for this.



Ökologisches Denken!

Überlegen Sie gut, bevor Sie etwas ausdrucken, ob es wirklich notwendig ist. Falls etwas gedruckt werden muss, sollten Sie sich vorher überlegen, wo Sie es drucken lassen (z. B. in einer lokalen Druckerei, bei einer umweltfreundlichen Online-Druckerei usw.), auf welchem Papier (z. B. Recyclingpapier, Kunstrasenpapier, andere Alternativen zu herkömmlichem weißen Papier) und mit welchen Farben.

Lasst uns unsere Umwelt schützen!

5. Persönliche Führungskompetenzen in komplexen Situationen

Entwicklung individueller Führungskompetenzen und Denkweisen in Zeiten der Unsicherheit, Vielfalt und des Wandels.

von BGE Corse

5.1 Einleitung

Themen und Schlüsselkonzepte

Dieses Modul konzentriert sich darauf, wie Einzelpersonen ihre persönliche Führungskompetenz und -mentalität in Situationen verbessern können, die von Unsicherheit, Vielfalt, schnellem Wandel und Komplexität geprägt sind. Es betrachtet Führung nicht nur als formale Managementrolle, sondern als persönliche und berufliche Fähigkeit, die Menschen hilft, sich selbst besser zu verstehen, konstruktiv auf Herausforderungen zu reagieren, effektiv mit anderen zusammenzuarbeiten und in dynamischen Umgebungen verantwortungsvolle Entscheidungen zu treffen.

Thema des Moduls:

Dieses Modul konzentriert sich darauf, wie Einzelpersonen eine persönliche Führungskompetenz entwickeln und die notwendigen Fähigkeiten erwerben können, um effektiv mit Komplexität, Unsicherheit, Vielfalt und Wandel umzugehen. Das heutige Arbeits- und Sozialumfeld ist selten stabil oder vorhersehbar. Von Menschen wird zunehmend erwartet, dass sie mit Veränderungen umgehen, mit heterogenen Gruppen zusammenarbeiten, Entscheidungen auch bei unvollständigen Informationen treffen und unter Druck resilient bleiben. In diesem Kontext wird persönliche Führung unerlässlich. Sie hilft Einzelpersonen, sich selbst besser zu verstehen, ihre Reaktionen zu steuern, effektiv zu kommunizieren und zielgerichtet zu handeln, selbst wenn kein klarer Weg nach vorn erkennbar ist.

Das Modul verdeutlicht, dass Führung nicht nur Autorität oder formale Verantwortung bedeutet, sondern auch, wie Menschen auf Herausforderungen reagieren, Entscheidungen treffen und in schwierigen oder unklaren Situationen mit anderen umgehen. Es basiert auf der Erkenntnis, dass in sich schnell verändernden Umgebungen vertraute Routinen und bisherige Annahmen nicht immer ausreichen. Daher müssen Menschen Selbstwahrnehmung, Anpassungsfähigkeit, Resilienz, Reflexionsfähigkeit und die Fähigkeit zur konstruktiven Zusammenarbeit über Unterschiede hinweg stärken. Das Modul ist relevant, da das Berufsleben zunehmend Offenheit, Flexibilität und Verantwortungsbewusstsein erfordert, selbst unter Druck und in Unsicherheit. Durch angeleitete Reflexion und praktische Übungen werden die Teilnehmenden dazu angeregt, ihre eigenen Denk- und Verhaltensmuster zu erforschen und bewusstere, inklusive und komplexe Führungsansätze zu entwickeln.

Schlüsselkonzepte:

Persönliche Führung: Persönliche Führung bezeichnet die Fähigkeit, sich selbst bewusst, verantwortungsbewusst und zielgerichtet zu steuern. Dazu gehört, die eigenen Gedanken, Gefühle, Verhaltensweisen und Entscheidungen so zu gestalten, dass sie effektives Handeln und konstruktive Beziehungen zu anderen fördern.

Komplexität: Komplexität bezeichnet einen Umstand, in dem verschiedene Faktoren miteinander verknüpft sind, sich schnell verändern und keine einfache Lösung bieten. Sie erfordert flexibles Denken und ständige Anpassung.

Unsicherheit: Unsicherheit bezeichnet das Fehlen vollständiger Klarheit oder Vorhersagbarkeit einer Situation oder ihrer Ergebnisse. Sie stellt Einzelpersonen vor die Herausforderung, zu handeln und Entscheidungen zu treffen, ohne über alle Informationen zu verfügen.

Verlernen: Verlernen bedeutet, Annahmen, Gewohnheiten oder Denkweisen zu hinterfragen und loszulassen, die in neuen oder sich verändernden Situationen nicht mehr hilfreich sind.

Anpassungsfähigkeit: Anpassungsfähigkeit ist die Fähigkeit, sein Denken, Verhalten und seine Strategien als Reaktion auf neue Bedingungen, Herausforderungen oder unerwartete Veränderungen anzupassen.

Widerstandsfähigkeit: Resilienz ist die Fähigkeit, mit Rückschlägen, Druck und Unsicherheit umzugehen und sich konstruktiv von Schwierigkeiten zu erholen.

Selbstwahrnehmung: Selbstwahrnehmung bedeutet, die eigenen Werte, Emotionen, Stärken, Grenzen und Verhaltensmuster zu verstehen. Sie ist eine wichtige Grundlage für bewusste Führung.

Emotionsregulation: Emotionsregulation bezeichnet die Fähigkeit, Emotionen auf ausgewogene und konstruktive Weise zu erkennen und zu steuern, insbesondere in Stresssituationen.

Diversität: Diversität bezeichnet das Vorhandensein unterschiedlicher Identitäten, Hintergründe, Perspektiven und Erfahrungen. Führung in diversen Umgebungen erfordert Offenheit, Respekt und die Fähigkeit, über Unterschiede hinweg zusammenzuarbeiten.

Inklusive Führung:

Inklusive Führung bedeutet, Bedingungen zu schaffen, unter denen sich unterschiedliche Menschen respektiert und gehört fühlen und einen sinnvollen Beitrag leisten können.

Reflexive Praxis: Reflektierende Praxis ist der Prozess, die eigenen Erfahrungen, Reaktionen und Entscheidungen im Rückblick zu betrachten, um daraus zu lernen und zukünftiges Handeln zu verbessern.

Entscheidungsfindung in unsicheren Situationen: Entscheidungsfindung in unklaren Situationen bedeutet, überlegte und verantwortungsvolle Entscheidungen zu treffen, selbst wenn die Situationen unklar sind, sich verändern oder unvollständige Informationen vorliegen.

Gesamtziele und Lernziele

Ziel dieses Moduls ist es, die persönliche Führungskompetenz der Teilnehmenden zu stärken und sie dabei zu unterstützen, effektiver auf Komplexität, Unsicherheit, Diversität und Wandel zu reagieren. Es fördert Selbstwahrnehmung, Anpassungsfähigkeit, Resilienz und Reflexionsfähigkeit und verbessert gleichzeitig die konstruktive Kommunikation und Zusammenarbeit. Darüber hinaus ermutigt das Modul zu bewussten, inklusiven und verantwortungsvollen Führungspraktiken, die die Teilnehmenden in ihrem beruflichen Alltag anwenden können.

Nach Abschluss dieses Moduls werden die Teilnehmenden in der Lage sein:

Wissen

- Das Konzept der persönlichen Führung und seine Bedeutung in komplexen und sich wandelnden Umgebungen zu verstehen.
- Zentrale Konzepte wie Komplexität, Unsicherheit, Anpassungsfähigkeit, Resilienz, Selbstwahrnehmung und inklusive Führung einzuordnen.
- Zu erkennen, wie Einstellungen, Emotionen und Annahmen Verhalten und Entscheidungsfindung beeinflussen.
- Die Bedeutung von Reflexion, Inklusion und Anpassungsfähigkeit für wirksame Führung zu erkennen.

Fähigkeiten

- Eigene Reaktionen, Stärken und Grenzen in herausfordernden Situationen erkennen
- Verstehen, wie Unsicherheit, Wandel und Vielfalt Entscheidungen und Verhalten beeinflussen können
- Strategien zur Regulierung eigener Emotionen in Stresssituationen anwenden
- Die eigene Vorgehensweise bei Veränderungen, Druck oder unvollständigen Informationen flexibel anpassen
- Selbstreflexion nutzen, um zukünftige Handlungen und Entscheidungen zu verbessern
- Einfache inklusive Verhaltensweisen wie aktives Zuhören, Offenheit für andere Perspektiven und respektvolle Kommunikation anwenden

Einstellungen

- Offenheit im Umgang mit Veränderungen, Feedback und unterschiedlichen Perspektiven zeigen
- Bereitschaft zur Reflexion eigener Annahmen, Reaktionen und Gewohnheiten entwickeln
- Die Bedeutung kontinuierlicher Selbstentwicklung für Führungskräfte erkennen
- In komplexen und vielfältigen Situationen verantwortungsbewusst, resilient und respektvoll handeln

Ressourcen

Peshkam, A. (2026, February 13). To lead through uncertainty, unlearn your assumptions. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2026/02/to-lead-through-uncertainty-unlearn-your-assumptions>

Frankfurt School Blog. (2025, October 17). Leadership in an age of complexity. <https://blog.frankfurt-school.de/leadership-in-the-age-of-complexity/>

Holmberg, R., Larsson, M., & Bäckström, M. (2016). Developing leadership skills and resilience in turbulent times. Journal of Management Development, 35(2), 154–169. <https://doi.org/10.1108/JMD-09-2014-0093>



5.2 Aktivitäten

Aktivität 1: Kennenlernspiel – Was bedeutet Führung für mich?

Lernziele:

- Die Teilnehmenden setzen sich von Beginn der Sitzung an mit dem Modulthema auseinander.
- Die Teilnehmenden reflektieren über ihre ersten Erfahrungen mit Führung in Zeiten der Unsicherheit, des Wandels und der Komplexität.
- Die Teilnehmenden erkennen an, dass Führung je nach persönlicher Erfahrung und Perspektive unterschiedlich verstanden werden kann.
- Die Teilnehmenden beginnen, ihre eigenen Ideen und Erfahrungen mit den Themen des Moduls zu verknüpfen.

Vorgehensweise und Methoden:

Verfahren	Gruppenformat	Materialien	Zeit
Die Moderation stellt die Aktivität vor und erklärt, dass die Teilnehmenden aufgefordert sind, mit ihren Mobiltelefonen ein Bild, ein Zitat oder ein einzelnes Wort zu finden, das Führung in Zeiten der Unsicherheit, des Wandels oder der Komplexität symbolisiert. Er ermutigt sie, nicht zu lange über die Aufgabe nachzudenken und die erste Option zu wählen, die ihnen sinnvoll erscheint.	Plenum	N / A	2 Minuten
Die Teilnehmenden suchen entweder individuell oder reflektieren über etwas, das sie bereits wissen, und wählen ein Bild, ein Zitat oder ein Wort aus.	Einzelarbeit	N / A	3 Minuten
Die Teilnehmenden stellen sich kurz paarweise vor und teilen mit, was sie gewählt haben, und erklären, warum es für sie mit Führung in Verbindung steht.	Partnerarbeit	Ausgewähltes Bild, Zitat oder Wort	5 Minuten
Die Moderation bittet einige Teilnehmenden, ihr Beispiel im Plenum vorzustellen, und schließt die Aktivität ab, indem sie wiederkehrende Themen wie Wandel, Resilienz, Verantwortung, Kommunikation oder Anpassungsfähigkeit hervorhebt.	Plenum	Optional: Flipchart oder Whiteboard	2 Minuten





Aktivität 2: Unter Druck

Lernziele:

- Eigene Reaktionen, Stärken und Grenzen in herausfordernden Situationen erkennen
- Reflektieren, wie Emotionen, Annahmen und Gewohnheiten das Verhalten unter Druck beeinflussen
- Muster im persönlichen Entscheidungsprozess in Situationen von Unsicherheit und Wandel erkennen
- Selbstwahrnehmung als Grundlage für persönliche Führung entwickeln

Vorgehensweise und Methoden:

Verfahren	Gruppenformat	Materialien	Zeit
Die Moderation leitet die Aktivität ein, indem sie auf das Gefühl, „unter Druck zu stehen“, als eine im Berufsleben vertraute Erfahrung verweist und die Teilnehmenden dazu einlädt, über eine kürzlich aufgetretene Situation nachzudenken, in der sie auf Druck, Unsicherheit, Veränderungen oder Konflikte im beruflichen oder Gruppenkontext reagieren mussten.	Plenum		2 Minuten
Die Teilnehmenden füllen einen individuellen Reflexionsarbeitsbogen mit Leitfragen zur Situation, ihrer ersten Reaktion, ihrer Antwort und dem, was sie daraus gelernt haben, aus.	Einzelarbeit	Selbstkontrollbogen	10 Minuten
Die Teilnehmenden besprechen ihre Reflexionen in Zweiergruppen und teilen nur das mit, was sie teilen möchten. Sie werden ermutigt, aktiv zuzuhören und Ähnlichkeiten oder Unterschiede im Verhalten der Menschen unter Druck zu erkennen.	Partnerarbeit	Ausgefüllte Selbstkontrollbögen	8 Minuten
Die Moderation schließt die Veranstaltung mit einer kurzen Nachbesprechung im Plenum ab, in der die Teilnehmenden eingeladen werden, ausgewählte Beobachtungen aus der Übung mitzuteilen. Mögliche Anschlussfragen sind: Was ist Ihnen an Ihrer eigenen Reaktion unter Druck aufgefallen? Was hilft Ihnen, in schwierigen Situationen ruhig und konzentriert zu bleiben? Was erschwert Ihnen	Plenum		10 Minuten





die Entscheidungsfindung, wenn Sie unter Druck stehen oder unsicher sind? Haben Sie Muster in Ihrem üblichen Reaktionsverhalten festgestellt? Was würden Sie in einer zukünftigen Situation anders machen? Anschließend stellt die Moderation eine Verbindung zu Selbstwahrnehmung, Emotionsregulation und persönlicher Führung in komplexen Situationen her.			
--	--	--	--

SELF-CHECK- ARBEITSBLATT



Reflektieren Sie über eine Situation aus der jüngsten Vergangenheit, in der Sie mit Druck, Unsicherheit, Veränderungen oder Konflikten konfrontiert waren. Dies kann aus Ihrem beruflichen Umfeld oder einem anderen Gruppenkontext stammen.

Diese Situation betraf überwiegend:

- ☐ Druck
- ☐ Ungewissheit
- ☐ Wandel
- ☐ Konflikt
- ☐ Missverständnis
- ☐ Verantwortung

In diesem Moment fühlte ich mich insbesondere:

- ☐ gelassen
- ☐ angespannt
- ☐ ungewiss
- ☐ enttäuscht
- ☐ überlastet
- ☐ fokussiert
- ☐ verantwortungsvoll

• Die Lage

Was ist geschehen?

.....

Was machte diese Situation derart herausfordernd?

.....

• Meine anfängliche Reaktion

Was war meine erste Reaktion oder mein erster Impuls?

.....

Wie habe ich mich in diesem Augenblick gefühlt?

.....

• Meine Erwiderung

Was hat gut funktioniert?

.....

Was bereitete mir Schwierigkeiten?

.....

Was lehrt mich diese Situation über meine Reaktion unter Druck, und würde ich beim nächsten Mal ähnlich oder anders handeln?

.....



Co-funded by
the European Union



Aktivität 3: Reagiere im Moment

Lernziele:

- Bewusstsein dafür entwickeln, dass Menschen auf dieselbe Führungssituation unterschiedlich reagieren können
- Reflektieren, wie Druck, Unsicherheit und Verantwortung die Entscheidungsfindung beeinflussen
- Unterschiedliche Führungsreaktionen in herausfordernden Situationen vergleichen
- Üben, Entscheidungen in einer Gruppe zu erklären und zu begründen
- Das Bewusstsein für Stärken und Grenzen verschiedener Führungsansätze schärfen

Vorgehensweise und Methoden:

Verfahren	Gruppenformat	Materialien	Zeit
Die Moderation erklärt die Übung ausführlich. Die Teilnehmenden werden darüber informiert, dass sie mehrere kurze Szenarien hören werden. Vier Ecken des Raumes repräsentieren vorbereitete Handlungsoptionen, während ein weiterer Bereich die Option „Improvisation“ darstellt. Die Teilnehmenden sollen sich in die Ecke oder auf den Bereich begeben, der ihrer ersten Reaktion in der jeweiligen Situation am ehesten entspricht. Die Moderation stellt klar, dass es keine eindeutig richtige Antwort gibt und dass es darum geht, verschiedene Reaktionen und Führungsstile zu erkunden.	Plenum	Hinweisschilder an den Ecken:	3 Minuten
Die Moderation stellt das erste Szenario vor und liest es deutlich vor. Die Teilnehmenden begeben sich in die Antwortecke oder suchen sich improvisierten Platz, der ihrer ersten Reaktion am besten entspricht. Jedes Szenario enthält außerdem einen Abschnitt „Benötigen Sie weitere Informationen?“, der optionale Zusatzinformationen enthält. Diese Informationen sollten nicht automatisch bereitgestellt werden. Wenn Teilnehmende das Gefühl haben, vor ihrer Entscheidung mehr Informationen zu benötigen, können sie weitere Informationen anfordern. Die Moderation enthüllt oder liest diese dann vor und gibt den Teilnehmenden die Möglichkeit, ihre ursprüngliche Wahl zu überdenken oder zu bestätigen. Die zusätzlichen Informationen sollen die Situation verkomplizieren und nicht die richtige Antwort vorgeben. Die In jeder Runde	Individuelle Bewegung, Kleingruppenarbeit, Plenumssitzung	Szenariokarten:	3-4 Minuten pro Szenario





tauschen sich die Teilnehmenden kurz mit anderen in ihrer Gruppe darüber aus, warum sie diese Antwort gewählt haben. Anschließend präsentieren ein oder zwei Gruppen ihre Begründung im Plenum. Die Moderation wiederholt den Prozess mit weiteren ausgewählten Szenarien (nicht jedes Szenario muss besprochen werden), je nach verfügbarer Zeit und den Bedürfnissen der Gruppe. Die Szenarien können vorgelesen, auf einer Folie gezeigt oder auf Karten dargestellt werden. Für jedes Szenario begeben sich die Teilnehmenden in die Antwortecke oder suchen sich improvisiert einen Platz, der ihrer ersten Reaktion am ehesten entspricht. Sie besprechen ihre Wahl kurz mit anderen in ihrer Gruppe, und ausgewählte Gruppen präsentieren ihre Begründung anschließend im Plenum. Im weiteren Verlauf der Übung werden die Teilnehmenden dazu angehalten, darauf zu achten, ob sie häufig ähnliche Antworten wählen oder ob sich ihre Entscheidungen je nach Situation ändern.			
Die Moderation schließt die Übung mit einer kurzen Nachbesprechung ab. Mögliche Anschlussfragen sind: Haben Sie ein Muster in Ihren Entscheidungen erkannt? Hat sich Ihre Reaktion je nach Situation verändert? Haben zusätzliche Informationen Ihre Entscheidungen beeinflusst oder verändert? Welche Optionen fühlten sich für Sie am natürlichsten an, und welche waren schwieriger? Was sagt das über Ihre Führungsqualitäten unter Druck oder Unsicherheit aus? Die Moderation knüpft die Diskussion an die Themen Selbstwahrnehmung, Entscheidungsfindung, Anpassungsfähigkeit und persönliche Führung in komplexen Situationen an.	Plenum	Optional: Flipchart oder Whiteboard	15 Minuten



FRIST VERPASST

Ein Teammitglied versäumt eine entscheidende Frist, was Auswirkungen auf das gesamte Team hat.

BENÖTIGEN SIE WEITERE INFORMATIONEN?

Dieses Teammitglied hat zum ersten Mal eine bedeutende Frist versäumt. Es hat die Verzögerung nicht im Voraus kommuniziert, und ein anderer Kollege benötigt nun die fehlenden Daten, um seine Aufgabe abzuschließen. Die endgültige Frist rückt näher, doch es bleibt nur wenig Zeit, den Arbeitsplan anzupassen.

Was würdest du als Erstes unternehmen?



ANGESPANNTES TREFFEN

Während einer Besprechung eskalieren die Spannungen zwischen zwei Teammitgliedern, was zu einem intensiven Konflikt führt und die Atmosphäre merklich belastet.

BENÖTIGEN SIE WEITERE INFORMATIONEN?

Beide Teammitglieder bringen relevante Erfahrungen mit und äußern berechtigte Bedenken, jedoch unterbrechen sie sich zunehmend gegenseitig und werden persönlicher. Andere Teilnehmende engagieren sich nicht mehr. Die Gruppe muss im Verlauf des Treffens dennoch Fortschritte erzielen.

Was würdest du als Erstes unternehmen?



KURZFRISTIGE ÄNDERUNGEN

Kurz vor der Abgabefrist erhalten Sie wesentliche Änderungen an einer Aufgabe, während das Team bereits unter Stress steht.

BENÖTIGEN SIE WEITERE INFORMATIONEN?

Die Anpassungen stammen von einem bedeutenden Interessensvertreter. Einige erscheinen als unerlässlich, während andere eher Präferenzen als zwingende Vorgaben darstellen. Der Großteil der Arbeit ist bereits vollendet, und jede Änderung könnte den Abgabetermin gefährden.

Was würdest du als Erstes unternehmen?



LEISE STIMME

Ein zurückhaltendes Teammitglied hat eine gute Idee, doch die anderen unterbrechen ständig.

BENÖTIGEN SIE WEITERE INFORMATIONEN?

Das Teammitglied hat bereits zweimal versucht, die Idee zu erläutern, wurde jedoch unterbrochen. Sein Vorschlag könnte zur Lösung des Problems beitragen, wurde jedoch noch nicht weiterverfolgt. Die Besprechung verläuft zügig, und mehrere Teilnehmende möchten sich aktiv einbringen.

Was würdest du als Erstes unternehmen?



UNKLARE ANWEISUNGEN

Ihr Team ist verunsichert, da die Anweisungen der Führungsebene unklar formuliert sind.

BENÖTIGEN SIE WEITERE INFORMATIONEN?

Die Teammitglieder haben die Anweisungen unterschiedlich interpretiert, und die schriftlichen Informationen klären die Verwirrung nicht. Die Arbeit muss zeitnah fortgesetzt werden, jedoch ist die Person, die die Anweisungen erteilt hat, möglicherweise nicht sofort erreichbar.

Was würdest du als Erstes unternehmen?



EMOTIONALE REAKTION

Ein Kollege reagiert emotional auf Ihr Feedback.

BENÖTIGEN SIE WEITERE INFORMATIONEN?

Das Feedback bezog sich auf einen wesentlichen Aspekt der Arbeit des Kollegen und sollte dessen Verbesserung fördern. Der Kollege äußert, sich missverstanden zu fühlen, und reagiert deutlich verärgert. Möglicherweise tragen auch andere Belastungen zu seiner Reaktion bei.

Was würdest du als Erstes unternehmen?



NEUES TEAMMITGLIED

Ein neues Teammitglied erscheint in der ersten Woche unsicher, zurückhaltend und distanziert.

BENÖTIGEN SIE WEITERE INFORMATIONEN?

Der Einarbeitungsprozess gestaltete sich kürzer und weniger strukturiert als vorgesehen. Das neue Teammitglied erfüllt zwar die zugewiesenen Aufgaben, stellt jedoch selten Fragen oder beteiligt sich an informellen Gesprächen. Es bleibt unklar, ob es zusätzliche Unterstützung oder mehr Zeit benötigt oder ob es einfach einen ruhigeren Arbeitsstil bevorzugt.

Was würdest du als Erstes unternehmen?



UNGENÜGENDE INFORMATIONEN

Eine zügige Entscheidung ist erforderlich, jedoch sind Ihnen noch nicht alle Informationen verfügbar.

BENÖTIGEN SIE WEITERE INFORMATIONEN?

Einige zusätzliche Informationen könnten zwar zügig beschafft werden, jedoch wird ein vollständiges Bild vor Ablauf der Frist nicht vorliegen. Eine Verzögerung der Entscheidung kann ebenfalls Konsequenzen nach sich ziehen, und die Auswirkungen der unterschiedlichen Optionen sind nicht vollständig vorhersehbar.

Was würdest du als Erstes unternehmen?



UNTERSCHIEDLICHE PRIORITÄTEN

Zwei Teammitglieder sind überzeugt, dass ihre jeweilige Aufgabe höchste Priorität für das Team haben sollte.

BENÖTIGEN SIE WEITERE INFORMATIONEN?

Beide Aufgaben haben bedeutende Fristen und wirken sich auf die Arbeit anderer Teammitglieder aus. Das Team verfügt derzeit über ausreichende Kapazitäten, um sich vollständig auf eine Aufgabe zu konzentrieren. Beide Kollegen bringen nachvollziehbare Argumente vor, jedoch wurden keine eindeutigen Priorisierungskriterien festgelegt.

Was würdest du als Erstes unternehmen?



Widerstand gegenüber Veränderungen

Eine geplante Änderung trifft auf Widerstand von einem Teil des Teams.

BENÖTIGEN SIE WEITERE INFORMATIONEN?

Die Änderung wurde bereits genehmigt und wird in den kommenden Wochen umgesetzt. Einige Teammitglieder unterstützen sie, während andere Bedenken hinsichtlich der Arbeitsbelastung, unzureichender Schulungen und der Auswirkungen auf etablierte Arbeitsweisen äußern.

Was würdest du als Erstes unternehmen?



ZUERST FRAGEN

Zuerst die Situation erfassen, dann handeln.



DIREKT ANSPRECHEN

Das Problem klar benennen und
unmittelbar angehen.



VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN

Schnell eingreifen, Entscheidungen treffen
und Orientierung geben.



Innehalten und erneut prüfen

Raum schaffen und später darauf zurückkommen.



IMPROVISIEREN

Eine eigene Reaktion wählen oder
verschiedene Ansätze kombinieren.



Aktivität 4: Abschließende Reflexion

Lernziele:

- Die wichtigsten Erkenntnisse und zentralen Lerninhalte des Moduls zusammenfassen
- Konkrete persönliche Maßnahmen zur Weiterentwicklung von Denkweisen, Verhalten und Arbeitsweisen identifizieren
- Möglichkeiten erkennen, Veränderungen auf Team- oder Organisationsebene anzustoßen und aktiv mitzugestalten
- Die eigene Verantwortung für kontinuierliche Entwicklung und nachhaltige Veränderung reflektieren

Vorgehensweise und Methoden:

Verfahren	Gruppenformat	Materialien	Zeit
Die Moderation verteilt das Arbeitsblatt zur Abschlussreflexion und erläutert es den Teilnehmenden. Diese reflektieren individuell über das Modul und füllen das Arbeitsblatt aus. Dabei konzentrieren sie sich auf folgende Fragen: Was war meine wichtigste Erkenntnis heute in Bezug auf meine persönliche Führungsrolle? Was möchte ich in Zukunft anders machen, wenn ich unter Druck stehe, Unsicherheit verspüre oder mich verändere? Wie kann ich dies in meiner täglichen beruflichen Praxis umsetzen?	Einzelarbeit	Arbeitsblatt: Reflexion	10 Minuten

SPIEGELUNG



Name:

Modul:

- **Wesentliche Erkenntnisse**

Welche wesentlichen Erkenntnisse oder Lehren haben Sie aus diesem Modul gewonnen?

- **Unmittelbare persönliche Maßnahmen**

Welche spezifischen Veränderungen können Sie in Ihrem eigenen Verhalten, Ihrer Denkweise oder Ihrer Arbeitsweise innerhalb Ihrer Organisation umsetzen?

- **Strukturelle oder langfristige Strategien**

Welche Veränderungen könnten Sie im Laufe der Zeit in Ihrem Team, Ihrer Abteilung oder Ihrem Unternehmen anstoßen oder wozu könnten Sie beitragen, um eine nachhaltige Wirkung zu erzielen?

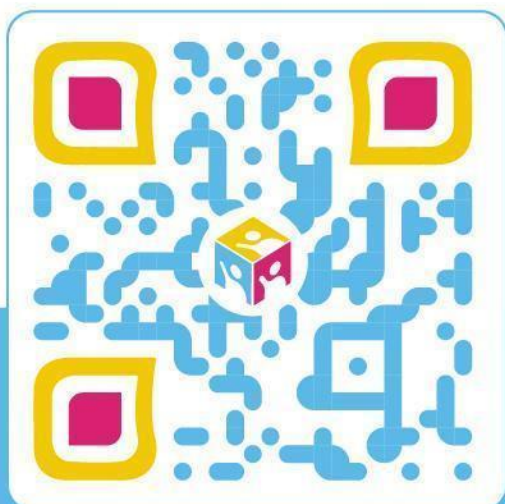


Co-funded by
the European Union



FITFORTHE
FUTURE

Scan for more



fit4thefuture.eu



Co-funded by
the European Union



Funded by the European Union. The views and opinions expressed are those of the author(s) and do not necessarily reflect those of the European Union or of Agence Erasmus+ France / Education Formation. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for this.