

Der schwarze Schwan ist aufgetaucht

- Digitale Formate für Organisationen in turbulenten Zeiten -

Der schwarze Schwan steht für unkalkulierbare, unerwartete Ereignisse, die weitreichende Folgen haben. Organisationen werden herausgefordert, mutige Bilder der Zukunft zu entwerfen.

Die Überlebens- und Erfolgsfaktoren heißen jetzt: Vernetzung, Kommunikation und Kooperation.

Wir zeigen Ihnen digitale Formate, die unmittelbar umsetzbar sind und Kraft für Teams und Führungskräfte entfalten. Unsere Kanäle sind dabei Microsoft Teams, Zoom, Slack und vergleichbare Tools.

Darüber hinaus stellen wir uns als Sparringspartner zur Verfügung und bieten bis auf Weiteres unseren Kunden kostenfreie Beratungs- und Coaching-Gespräche an. Melden Sie sich gerne!



Remote-Work: wie gelingt uns das?



Situation

Remote arbeiten – etwa im Home-Office – bedeutet: die neue Arbeitsumgebung gestalten, die Zeit eigenständig managen, Jonglieren verschiedener Rollen, sich zurecht finden mit unbekanntem Tools, sich kollegial abstimmen ohne direkten Kontakt, Selbst-Motivation aufrecht erhalten.

Ziele und Zielgruppe

- Für Einzelpersonen und Teams
- Tips & Tricks für die Organisation im Home-Office austauschen und von Erfahrungen anderer profitieren
- Kompetenzen der Selbststeuerung weiter ausbauen
- Kollaborations-Tools klug einsetzen

Ganz konkret

- Virtueller Austausch zur Situation im Home Office
- Vereinbarkeit verschiedener beruflicher und privater Rollen
- Wege zur Selbstmotivation und Fokussierung

Methoden

- Trainer-Input und virtueller Austausch
- Refresher für die Arbeit im Homeoffice
- Zeitlicher Umfang: 3 Stunden

Team-Effektivität im virtuellen Raum

Situation

Wie kann es gelingen, über die Entfernung hinweg im Team gemeinsam an Zielen zu arbeiten, sich auf das Wesentliche zu fokussieren und die Aufgaben zweckmäßig untereinander aufzuteilen? Es bedarf neuer Orientierung im virtuellen Dschungel.

Ziele

- Arbeitsfähigkeit sicher stellen
- Leistungsverluste vermeiden
- Klare Aufgabenverteilung und Zielsetzungen

Ganz konkret

- Routinen einführen, z.B. tägliche virtuelle Stand-ups
- Retrospektiven online kennenlernen
- Teamrollen im virtuellen Raum verteilen
- Arbeit mit dem virtuellen Task-Board
- Regeln der Zusammenarbeit

Methoden

- Methoden zur virtuellen Teamarbeit
- Live-Übungen
- Zeitlicher Umfang: 4 Stunden

Team-Stärkung im virtuellen Raum



Situation

In der Krise stehen Teams vor einer Weggabelung: Entweder die Einzelnen ziehen sich in ihre Welt zurück und kümmern sich um die eigenen Sorgen. Oder die Teammitglieder suchen verstärkt die Verbindung miteinander und finden gemeinsam Lösungen für den Umgang mit Risiken und Sorgen.

Ziele

- Verbindung miteinander pflegen
- Kräfte freisetzen durch gemeinsame Ausrichtung
- Fördern von Verantwortung und Eigeninitiative im Team
- Stärken von Selbst-Organisation und gemeinsamer Problemlösung

Ganz konkret

- Austausch von Erlebnissen und Erfahrungen
- Lösungsfindung im Team für konkrete Anliegen der Teammitglieder
- Vereinbaren von Standards für Kommunikation und Zusammenarbeit

Methoden

- Digitale Impulse zum Teambuilding
- Reflexionsfragen zur Zusammenarbeit
- Austausch in virtuellen Kleinteams
- Stärkenorientiertes Feedback
- Zeitlicher Umfang: 4 Stunden

Wirksame Führung im virtuellen Raum



Situation

Jetzt kommt es darauf an, gegenseitiges Vertrauen zu leben, Zuversicht und Klarheit zu vermitteln in Situationen, die instabil und von Unsicherheit geprägt sind. Der Spagat zwischen der Vorbildfunktion und der eigenen Emotionalität fordert Führungskräfte heraus. Gleichzeitig müssen sie den Zusammenhalt im Team fördern und auf die Bedürfnisse und Ängste der einzelnen Mitarbeiterinnen eingehen.

Ziele

- Transformationale Führung umsetzen
- Mitarbeiter durch Krisen führen
- Mit Emotionen umgehen
- Delegationsstufen klären

Ganz konkret

- Reflexion der eigenen Vision und Führungsrolle in der Krise
- Vernetzung mit anderen Führungskräften
- Wege im Spannungsfeld von Vertrauen und Kontrolle
- Feedback geben auf Distanz
- Motivation durch Sinnentfaltung

Methoden

- Arbeit an eigenen Lern- und Entwicklungsvorhaben
- Trainerinput
- Breakout-Sessions
- Workbook
- Zeitlicher Umfang: 2 × 4 Stunden



Kollegiale Beratung für Führungskräfte – online

Situation

Führungskräfte sind in VUCA-Situationen besonders gefordert. Jenseits von Rezepten und Standardlösungen müssen sie navigieren. Mehr denn je profitieren sie dabei vom Austausch untereinander, um Entscheidungen zu reflektieren und voneinander zu lernen.

Ziele

- Neue Lösungsansätze für die eigene Führungssituation finden
- Die Erfahrungen anderer Führungskräfte nutzen
- Sich mit Führungskräften aus anderen Bereichen vernetzen

Ganz konkret

- Arbeit an den aktuellen Anliegen
- Resonanz und Feedback durch die Teilnehmerinnen
- Konkrete, innovative Lösungsansätze für den Fallgeber

Methoden

- Kollegiale Beratung funktioniert sehr gut virtuell
- Kleine Gruppen von 4-6 Führungskräften
- Einsatz eines virtuellen White Boards
- Zeitlicher Umfang: 2-3 Stunden



Moderation von Online-Meetings

Situation

Im Home Office stehen wir vor der Herausforderung, Kommunikation und Entscheidungsprozesse virtuell sicherzustellen. Wir brauchen dafür neues technisches Knowhow sowie Moderationskompetenz.

Ziele und Zielgruppe

- Alle ‚Gastgeber‘ virtueller Meetings
- Rahmen für effektive Online-Besprechungen geben
- Digitale Kollaborations-Tools kennenlernen
- Moderationstechniken für Online-Meetings anwenden

Ganz konkret

- Fördern einer fokussierten Haltung sowie einer positiven Atmosphäre
- Planung des nächsten Online-Meetings (Struktur, Rollen, Tools)
- Als Moderator durch stringente und gleichzeitig offene Gesprächsführung zum Gelingen des Meetings beitragen

Methoden

- Features der verschiedenen Kollaborations-Tools testen
- (Digitale) Aktivierungs-Methoden kennen lernen
- Meeting-Sequenzen live moderieren
- Feedback erhalten
- Zeitlicher Umfang: 2×4 Stunden



Coaching in Zeiten von Unsicherheit und Turbulenz – online



Situation

In turbulenten Zeiten gerät unsere innere und äußere Welt durcheinander. Die äußere Orientierung wird schwerer: ‚Welche Sichtweise stimmt denn hier?‘ Entscheidungen werden unsicherer: ‚Was ist denn hier richtig oder falsch?‘. Wir erleben dabei eine emotionale Achterbahn, die uns viel abverlangt. Führungskräfte sind besonders gefordert, da gerade von ihnen Orientierung und Klarheit erwartet werden.

Ziele und Zielgruppe

- Für Führungskräfte und Verantwortungsträger
- Mit Belastung, Überforderung und Ängsten umgehen
- Innere Ausrichtung und Selbst-Motivation
- Balance zwischen Steuern und Loslassen finden
- Kreative Impulse setzen und Selbst-Organisation fördern

Ganz konkret

- Im Coaching unterstützen wir bei den aktuellen Herausforderungen
- Dies geschieht auf der Ebene der Einstellungen, des Verhaltens und der Emotionen
- Fragestellungen können die Führungsrolle betreffen, aber auch Themen an der Schnittstelle zwischen privater und beruflicher Situation

Methoden

- Virtuelle Coaching-Termine
- Zeitlicher Umfang: nach Bedarf

Strategische Ausrichtung



Situation

In Krisen stellen sich für Verantwortungsträger brennende Fragen: Wie navigieren wir durch die Krise? Welche Zukunft können wir prognostizieren? Was wird nach der Krise genauso und was wird völlig anders sein? Was wird nicht mehr funktionieren? Wie bereiten wir uns darauf vor? Welche Entscheidungen müssen wir kurzfristig treffen?

Ziele und Zielgruppe

- Für Leitungs-Teams
- Antworten geben auf disruptive Ereignisse
- Bilder der Zukunft gewinnen
- Strategische Ansätze für die Bewältigung der Krise sowie für die Zukunft nach der Krise



Ganz konkret

- Entwerfen verschiedener Szenarien
- Implikationen für die Organisation ableiten
- Entscheidungsbedarf erkennen
- Partizipative Ansätze ausloten: gemeinsam in die Zukunft gehen

Methoden

- Online-Meeting mit dem Management-Team
- SWOT-Analysen und andere Strategie-Tools
- Virtuelle Visualisierung verschiedener Szenarien
- Zeitlicher Umfang: nach Bedarf

Lessons learned – Erkenntnisgewinn aus der Krise



Situation

Disruptive Ereignisse fordern Unternehmen extrem heraus. Es zeigt sich, wie gut einerseits die Widerstandsfähigkeit und andererseits die Flexibilität der Organisation ausgeprägt sind. Wer die Lektionen der Krise lernt, kann sich besser auf die Zukunft vorbereiten.

Ganz konkret

- Wie weit waren wir handlungsfähig?
- Was hat sich bewährt?
- Wo sind wir an unsere Grenzen gekommen?
- Welches Mindset war hilfreich? Welche Gedanken und Einstellungen waren hinderlich?

Ziele und Zielgruppe

- Für Leitungs-Teams
- Die Lektionen verstehen, die aus der Krise kommen
- Resilienz der Organisation für die Zukunft stärken
- Ableitung von Erkenntnissen für Struktur, Strategie und Kultur

Methoden

- Online-Meeting mit dem Leitungs-Team
- Virtuelle Abfrage von Einschätzungen und Meinungsbildern
- Zeitlicher Umfang: 3 Stunden

Wir sind DOCK C



Büro Köln & Hamburg



DOCK C

Wir initiieren Entwicklung.

Dominik Hoenisch
dominik.hoenisch@dock-c.com
+49 170 1928548

Cordula Büchse
cordula.buechse@dock-c.com
+49 178 6832830

dock-c.com