Ulrich Watermann

Professional Scrum Master | scrum.org, USA
Systemischer Berater / Systemischer Organisationsentwickler
Systemischer Berater / Systemischer Organisationsentwickler
Systemischer Coach & Changemanager | INeKO Institut an der Universität zu Köln
Dozent für agiles Projektmanagement | INeKO Institut an der Universität zu Köln
Bankkaufmann (IHK)

Projekte/Aufträge im Kompetenzfeld

Entwicklung von Führungs- und Change-Kompetenz

Thema	Beschreibung
Systemische Beratung von Geschäftsführung und Führungskräften	<p>Branche / Unternehmen: Bau / internationaler Baukonzern</p> <p>Meine Aufgabe: Systemische Beratung der Geschäftsführung sowie der Führungskräfte auf der zweiten Ebene</p> <p>Projektdauer: 06.2024 – heute</p> <p>Projektbeschreibung: Die deutsche Tochter eines internationalen Baukonzerns hat ein mittelständisches Unternehmen in Deutschland gekauft. Aufgrund der vielfältigen Unterscheide kultureller, aber auch prozessualer Art, sah sich das Unternehmen mit Blick auf die soziale Integration der Mitarbeitenden in das bestehende Unternehmen besonderen Herausforderungen gegenüber.</p> <p>Vor diesem Hintergrund erhielt ich den Auftrag, die Zusammenführung beider Unternehmen mit besonderem Fokus auf soziale Aspekte zu gestalten und zu begleiten. Das dies nicht ohne die Betrachtung auch prozessualer Themen sowie von Fragen der Führung und Aspekten lernender Organisationen möglich ist, liegt in der Natur der Sache. Neben der systemischen Beratung der Führungskräfte als Kollektiv fanden auch individuelle systemische Coachings zwecks Unterstützung einer nachhaltigen Operationalisierung erarbeiteter Vorgehensweisen statt.</p>
Weiterbildungsreihe „Führungskompetenzen“ und Weiterbildungsreihe „Veränderungskompetenzen“	<p>Branche / Unternehmen: Berufliche Bildung / gemeinnützige GmbH</p> <p>Meine Aufgabe: Konzeption und Durchführung von zwei mehrteiligen Weiterbildungsreihen: „Führungskompetenzen“ und „Veränderungskompetenzen“</p> <p>Projektdauer: 09.2021 – 12.2023</p>

Projektbeschreibung:

Das Unternehmen möchte seine Führungskräfte strukturiert dabei unterstützen, die Führungs- und Veränderungskompetenz weiterzuentwickeln und hat zu diesem Zweck die Konzeption und Durchführung von zwei entsprechenden Weiterbildungsreihen beauftragt.

Hierbei liegt der Fokus primär auf der Kompetenzentwicklung und nur sekundär auf der Wissensvermittlung. D. h. es geht weniger darum Wissen zu vermitteln, sondern vielmehr darum, einen geeigneten Rahmen für die angeleitete, aber intrinsisch motivierte Wissensaneignung durch die Teilnehmer zur Verfügung zu stellen.

Dieser didaktische Ansatz nutzt den selbstmotivierten Antrieb der Teilnehmenden und verbindet diesen mit Möglichkeiten der Wissensaneignung. Erst die Zusammenführung dieser beiden Komponenten lässt aus bloßem Wissen Können und damit Kompetenz entstehen.