

Weiterbildung in Beziehungsorientierter Führung & Teamentwicklung

Weiterbildung für Führungskräfte unter Integration von transaktionsanalytischen, systemischen und gruppendynamischen Perspektiven.



Curriculum für das Akademiejahr 2026/2027

Führung. Gemeinsam. Wirksam. Gestalten.

Warum ein neuer Ansatz gefragt ist.

Umbrüche

Führung befindet sich in einem grundlegenden Wandel. Die Arbeitswelt von heute wird zunehmend durch hohe Komplexität, ständige Veränderung und Unsicherheit geprägt.

Traditionelle, hierarchische Führungsstile, die auf Kontrolle und klaren Befehlen beruhen, stoßen dabei oft an ihre Grenzen. Die Vorstellung einer „wissenden Führungskraft“, die allein durch ihre Expertise und Erfahrung den richtigen Weg vorgibt, funktioniert in einer komplexen, dynamischen Arbeitswelt nicht mehr. Stattdessen gewinnen neue Ansätze wie New Work und Selbstorganisation an Bedeutung.

Wenngleich diese Konzepte vielversprechend sind, befinden sie sich noch in der Entwicklung. Viele Unternehmen testen neue Führungsmodelle, ohne dass es allgemeingültige Erfolgsrezepte gibt. Führungskräfte stehen daher vor der Herausforderung, in dieser Übergangsphase ihren eigenen Weg zu finden. Sie müssen sich selbst orientieren und dabei oft gleichzeitig klassische und neue Führungskonzepte miteinander verbinden.

Dabei wird der Faktor Beziehung immer mehr als Erfolgsfaktor erkannt, sowohl in der Führung von Mitarbeitenden als auch in der Zusammenarbeit im Team.

Führung neu denken

Heißt: nicht weniger führen, sondern anders - menschlicher, nahbarer, beziehungsorientierter.

Beziehungsorientierte Führung ist ein moderner Ansatz, der nicht nur das Erreichen von Zielen im Blick hat, sondern auch das Gestalten von Beziehungen auf Augenhöhe als wesentlichen Bestandteil des Führungshandels versteht. In unserer heutigen Arbeitswelt sind es eben nicht mehr nur die Fachkompetenzen, die den Erfolg ausmachen, sondern vor allem die Fähigkeit, tragfähige Beziehungen zu gestalten, um den vielfältigen Anforderungen sinnstiftend und mit kohäsiver Kraft zu begegnen. In der Teamentwicklung bedeutet dies, eine Kultur des Vertrauens, der Offenheit und des Lernens zu fördern. Führung verstehen wir heute als Fokussierung von Aufmerksamkeit im Dialog, in dem alle Beteiligten Verantwortung übernehmen und gemeinsam auf das Wohl des Teams und der Organisation hinarbeiten. Führung wird somit nicht als ein rein hierarchischer Akt von „oben nach unten“ verstanden, sondern als ein dynamischer, wechselseitiger Prozess zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden sowie innerhalb des gesamten Teams.

Beziehung ist der Boden, auf dem Vertrauen wächst - und Vertrauen ist das Fundament erfolgreicher Führung.

Beziehungsorientiert begleiten

Dialogisch - kokreativ - auf Augenhöhe - und vor allem wirksam!

Beziehungsorientierung

Beziehungsorientierung ist ein Ansatz der Persönlichkeits-, Team- und Organisationsentwicklung, ausgerichtet am Menschen mit dem Ziel gelingender Beziehungen und gemeinsamer, kokreativer Sinnstiftung.

Dem liegt ein Menschenbild zugrunde, das den anderen als ebenbürtig ansieht als Voraussetzung für Begegnungen auf Augenhöhe. In der Praxis bedeutet das, sich dem anderen ganz zuzuwenden, um ihn bestmöglich zu verstehen (→ *dialogische Haltung*). Verstanden werden ist eine kostbare Beziehungserfahrung, die uns einander näherbringt, selbst wenn wir unterschiedlicher Meinung sind.



Beziehungsorientierte Führung & Teamentwicklung

Beziehungsorientierte Führung legt einen expliziten Fokus auf die Gestaltung gelingender Beziehungen im organisationalen Kontext; lösungsorientiert, kokreativ, dialogisch und auf

Augenhöhe. Damit stellt sie eine zweite, sehr bedeutsame Perspektive neben die vorrangig in den Unternehmen anzutreffende sachinhaltliche Perspektive von Führung. Damit das gelingt, brauchen Führungskräfte fundierte Beziehungskompetenzen, um sich selbst, Mitarbeitende und Teams auch in ihren unbewussten Dynamiken verstehen und führen zu können. In der Weiterbildung orientieren wir uns an den persönlichen Bedürfnissen der Einzelnen und verstehen dabei Führung und Teamentwicklung als zwei Seiten derselben Medaille.



Zur Vertiefung

Korpiun, M. (2023): *Beziehungsorientierte Persönlichkeits-, Team und Organisationsentwicklung in der Praxis*. In: Zeitschrift für Transaktionsanalyse, 40(3), S. 285-300

Krämer, S. (2024): *Beziehungsorientierte Führung*. Sonderdruck aus: Korpiun, M. & Thiele, M. (Hrsg.): *Beziehungsorientierte Beratung und Begleitung von Menschen, Teams & Organisationen*, Nr. 7, Hannover: In Relation Publications, S. 263-290

Designkonzept der Weiterbildung

Ziel: Führungskräfte konzeptionell und praktisch befähigen, ihre Mitarbeitenden und Teams kompetent und auf Augenhöhe zu führen und zu entwickeln.

Führung & Teamentwicklung als zwei Seiten derselben Medaille

Wer Menschen führen will, muss etwas von Teamentwicklung verstehen. Und wer Teams entwickeln will, muss etwas von Führung verstehen.

Als Führungskraft sollte ich sinnvollerweise verstehen, wie mein Führungshandeln einwirkt auf die Entwicklung meines Teams. Gleichzeitig tue ich gut daran zu verstehen, welche Teamentwicklung welche Art von Führung braucht (Beispiel: Teams in Konflikten brauchen andere Führung als Teams, die sich gerade finden). Führung und Teamentwicklung bedingen sich also. Sie sind untrennbar, so wie Leadership und Followership einander bedingen. Wirksame Führung impliziert, dass Menschen folgen bzw. bereit sind, sich auf Führung einzulassen. Und die Ausrichtung von Teams impliziert, ob und wie sie Orientierung finden.

Führung und Teamentwicklung akzentuieren somit zwei unterschiedliche Phänomene eines Prozesses, bei dem Menschen sich zusammenfinden, um gemeinsame Ziele zu erreichen.

Aus diesem Grund halten wir es in unserer Weiterbildung für sinnvoll, Führung & Teamentwicklung konsequent im Kontext zueinander zu betrachten.

Persönliche Fallarbeit zur Lösung aktueller Themen

Unsere Weiterbildung integriert Theorie und Praxis unmittelbar. Jedes Modul bietet neben Konzepten und Modellen eben auch Zeit und Raum, in diversen Formaten an eigenen konkreten Themen aus dem Führungsalltag lösungsorientiert zu arbeiten.

So haben alle was davon: die Teilnehmenden entwickeln Lösungsansätze für ihre aktuellen Themen, die Organisationen profitieren genau davon und gleichzeitig stärkt es die Beratungskompetenzen der Weiterbildungsgruppe - und damit das eigene Wirksamkeitsgefühl.

Die eigene Entwicklung in den Blick nehmen

Mit der Beziehung im Fokus entstehen für Führungskräfte zwei wesentliche Kernfragen. Zum einen „Wer bin ich als Führungskraft in der Welt?“, also wie bin ich in Beziehung mit den anderen. Zum anderen stellt sich die Frage „Wie ist die Welt in mir?“, also wie bin ich mit mir selbst in Beziehung. Und wie kann ich diese Beziehungen mit Perspektive auf Teamentwicklung gestalten? Mit diesen Fragen geht es vor allem über die persönliche Reifung und Befähigung.

Dem achtsamen Leser ist es sicher nicht entgangen, dass beziehungsorientierte Führung und Teamentwicklung mehr ist als die Aneignung einer Toolbox. Führungskräfte und Teams sind selbst das wichtigste Instrument.

Sie erzeugen Resonanzen und Schwingungen. Bei anderen und sich selbst.

Und deswegen haben wir die persönliche Entwicklung konzeptionell zum Gegenstand des Designs unserer Weiterbildung gemacht: Reflexionsarbeit innerhalb der Module, schriftliche Reflexionen nach jedem Modul, die Arbeit in Lerngruppen, die Option, sich selbst coachen zu lassen, und auch die Integration weiterer Ausbildungsangebote, bspw. Selbstwirksamkeit, als Ergänzung auf dem Weg zur Zertifizierung.

Feste, persönliche Entwicklungsbegleitung

Wir arbeiten in der Weiterbildung in festen Kleingruppen mit einer festen Seminarleitung. Dies sehen wir als besonderes Qualitätsmerkmal, damit sowohl persönliche als auch professionelle Entwicklung kontinuierlich und intensiv begleitet werden kann. In diesem Zusammenhang erachten wir es als wichtig, dass die Seminarleitung neben fundierter psychosozialer und psychodynamischer Kompetenz auch über eigene Führungs- und Praxiserfahrung in Organisationen verfügt. Gleichwohl bildet die feste, von Vertrauen, Schutz und Respekt geprägte Weiterbildungsgruppe den Nährboden für individuelles und kollektives

Wachstum. Im sozialen Gefüge der Gruppe können sowohl individuelle Beziehungsmuster reflektiert als auch die eigene Wirkung in Beziehungen mit anderen metareflexiv beleuchtet werden. Diese Form des gemeinsamen Lernens ist Teil der professionellen Befähigung und erweitert die Kompetenz als Führungskraft.

Führung hat viele Gesichter

In unserer Weiterbildung bilden wir nicht nur beziehungsorientiert aus, sondern integrieren auch Zugänge und Ansätze weiterer Schulen. Je nach Kontext kann es sehr sinnvoll sein, systemische Perspektiven oder Konzepte aus der Transaktionsanalyse zur Kontextualisierung und Lösungsfindung zu nutzen. Gleichwohl praktizieren wir dies auf Basis einer beziehungsorientierten Grundausrichtung.

Wir misstrauen in diesem Zusammenhang einfachen, schnellen Lösungen, wenngleich uns in der Praxis häufig die Illusion begegnet, dass es das Tool, die Methode, den „richtigen“ Führungsstil gäbe, mit dem alles garantiert gelöst werden kann. Dabei ist klar, dass dies der Unverfügbarkeit unterliegt und es vielmehr um Haltung und bewusste Gestaltung des Miteinanders geht.

Jahr 1: Inhalte der Module 1-5

Die soliden Grundlagen im ersten Jahr.

Modul 1: Standortbestimmung & persönliche Entwicklungsfelder

- Wo stehe ich heute als (werdende) Führungskraft bzw. Teamentwickler und was sind meine Entwicklungsfelder und -ziele
- Differenzierte Eigenanalyse meines Führungskontextes: mein Team, unsere Kultur, unsere Organisation, unsere Ziele etc. und was das für Führung entlang von Führungsfunktionen bedeutet
- Einstieg in die Arbeit an professionellen Anliegen aus meinem Führungsalltag
- Einführung in die beziehungsorientierte Führung und Teamentwicklung

Modul 2: Augenhöhe gestalten & die kohäsive Kraft von Führung

- Kohäsive Kraft von Führung
- Autorität & Augenhöhe: wie passt das zusammen und wie kann ich meine Autorität als Führungskraft in Besitz nehmen?
- Was ich tun kann, um Augenhöhe zu ermöglichen oder wieder herzustellen

Modul 3: Führungs- und Teamentwicklung als zwei Seiten einer Medaille

- Woran erkenne ich, dass Teamentwicklung stattfindet (typische Phänomene)?
- Typische Entwicklungsphasen von Teams und was in welcher Phase wichtig ist und was Mann/Frau besser lassen sollte
- Praktische Einflussmöglichkeiten auf die Entwicklung von Teams durch beziehungsorientierte Führung

Modul 4: Entscheidungs- & Rückmeldeprozesse in Führung

- Erwartungsklärung in Entscheidungsprozessen
- Umgang mit Leistung und Verhalten
- Das Spannungsfeld von Einzigartigkeit und Verbundenheit
- Hilfreicher Umgang mit Konflikten in Führung und in Teams

Modul 5: Was Führung herausfordernd macht: Typische Führungsfallen und der Umgang damit

- Die Bedeutung von Metareflexion für das eigene Führungsverhalten
- Welche typische Führungsfallen können mir begegnen und wie gehe ich damit um
- Gespräche auf Augenhöhe führen – sowohl konsonant als auch dissonant
- Die Bedeutung von Bildabgleich für die Gestaltung von Augenhöhe
- Grenzen setzen und Grenzen akzeptieren

Jahr 2: Inhalte der Module 6-10

Die profunde Vertiefung im zweiten Jahr.

Modul 6: Muster von Führungsbeziehungen

- Standortbestimmung zum Start in Jahr 2
- Differenzierte Betrachtung unterschiedlicher Führungsstile und ihrer Wirkungsweisen
- Die Gestaltung von Führungsbeziehungen und -atmosphären
- Professioneller Umgang mit Mehrdeutigkeiten, Widersprüchen und Dilemmata in der Führung

Modul 7: Der Zusammenhang von Gruppendynamik und Führung

- Struktur und Dynamik von Gruppen
- Unbewusste Grundannahmen von Gruppen
- Welche möglichen Folgen und Gruppenphänomene können bei schwacher Führung entstehen?
- Vertiefte Auseinandersetzung mit der kohäsiven Kraft von Führung

Modul 8: Meine persönliche Wirkung und Wirksamkeit als Führungskraft

- Selbstwirksamkeit: Was sind die besonderen Merkmale meiner Wirksamkeit als Führungskraft: wie und wodurch bin ich wirksam und was hilft mir dabei?
- Wie führe ich in unsicherem Kontext?
- Bewusstheit schärfen: woran merke ich meine Wirksamkeit im Team?
- Weiterentwicklung der eigenen Handlungskompetenzen: welche typischen Konstellationen begegnen mir immer wieder und welche Handlungsalternativen sind denkbar?

Modul 9: Führung in Veränderungs- und Transformationsprozessen

- Typische Beispiele von Transformationsprozessen und die dabei auftretenden Herausforderungen für die Führung und Entwicklung von Teams
- Wie können Veränderungs- und Transformationsprozesse gesteuert werden
- Die Wahrnehmung von Widerstand in Organisationen, warum er wichtig ist, und wie damit konstruktiv umgegangen werden kann
- Die Fähigkeit des (Aus-) Haltens: Containment in der Führung

Modul 10: Abschlüsse gestalten und Erfolge feiern

- Wertschätzender Rückblick auf die eigene Entwicklung
- Gestaltung von Übergängen und Abschlüssen
- Abschlusskolloquium zu spezifischen Schwerpunkten, mit denen die Teilnehmenden sich final zeigen und voneinander verabschieden (Fallstudien als Teil des Zertifizierungsprozesses)

Das Ausbildungsteam

Gemeinsam sorgen wir dafür, dass Sie sich gut entwickeln können.

Durchführung: Dr. Michael Korpiun

- Organisationsentwickler & Lehr-Coach (EASC)
- Lehrender & supervidierender Transaktionsanalytiker (DGTA, EATA, ITAA)
- Lehr-Supervisor und Lehr-Trainer (EASC)
- Wirtschaftswissenschaftler & Autor
- Geschäftsführender Gesellschafter von In Stability
- Langjährige internationale Führungs- & Managementenerfahrung und Tätigkeit in Veränderungsprojekten
- Erfahrung als Senior Executive in der Automotive Industry



Akademie-Office: Susanne Korpiun

- Pharmazeutisch-technische Assistentin (PTA)
- mehrjährige psychosoziale Weiterbildung in Transaktionsanalyse (TA)
- ausgebildet als ehrenamtliche Mitarbeiterin in der Jugendarbeit (Juleica)
- gute Seele der Akademie und des Office von In Stability
- Ansprechpartnerin für praktische Fragen, wie z.B. Anmeldungen, Kurse & Termine, Teilnahmebescheinigungen & Zertifikate, Rechnungen & Kursunterlagen etc.

Auf die Wirtschaft spezialisiert

Qualifizierung von Personal- & Organisationsentwicklern, Führungskräften & Mitarbeitenden, Beratern & Coaches - Profit & Non-Profit

Die In Stability-Akademie qualifiziert Menschen aus der Wirtschaft: Personal- und Organisationsentwickler, Führungskräfte und Mitarbeitende, Berater & Coaches. Wir sind vertraut mit den Fragestellungen von Konzernen, Familienunternehmen, dem Mittelstand, Non-Profit-Organisationen, wie z. B. der Lebenshilfe bis hin zu kleineren Organisationen oder Handwerksbetrieben. Ein besonderer Schwerpunkt ist dabei die Durchführung von maßgeschneiderten Führungskräfteentwicklungen.

Die vier Säulen der Akademie



Professionelle Selbstwirksamkeit

Kurse zur Erhöhung der eigenen professionellen und persönlichen Wirksamkeit mit dem Ziel, gelingende Beziehungen auf Augenhöhe - in Führung, Coaching, Beratung & im Privaten.



Ausbildung Coaching & Beratung

Praxisorientierte Befähigung zur ressourcenorientierten & dialogischen Arbeit mit Coachees & Klienten auf Augenhöhe unter Integration von intuitiven, unbewussten & körperlichen Aspekten.



Führung & Teamentwicklung

Weiterbildungen für Führungskräfte & Teamentwickler zu Schwerpunkten wie Autorität und Augenhöhe, Phasen von Teamentwicklung, Umgang mit Konflikten, Teilung von Verantwortung, Führung in Veränderung.



Ausbildung Organisationsentwicklung

Weiterbildungen in beziehungsorientierter Organisationsentwicklung zu Schwerpunkten, wie z. B. Kultur & Transformation, Sinnstiftung & Identität, Strategie- & Leitbildentwicklung.

Eckdaten

Informationen zur Ausbildung

Termine	<p><i>Jahr 2 Gruppe 1</i></p> <p>Modul 6: 28.-29.08.2025</p> <p>Modul 7: 20.-21.11.2025</p> <p>Modul 8: 29.-30.01.2026</p> <p>Modul 9: 19.-20.03.2026</p> <p>Modul 10: 18.-19.06.2026</p>
Leitung	Dr. Michael Korpiun
Ort	Groß-Buchholzer Str. 70 C, 30655 Hannover - ein Kraftort in einem 200 Jahre alten denkmalgeschützten Bauernhaus, mitten in der Stadt und doch im Grünen.
Teilnehmerzahl	mind. 6, max. 10
Zeiten	Tag 1 von 9:00 – 18:00 und Tag 2 von 9:00 – 16:00
Arbeitsformen	Theorieimpulse & Praxisbeispiele, viel praktische Arbeit anhand von Fallbeispielen, Selbsterfahrung, Gruppen- und Einzelarbeiten, Supervisionen und Interventionen / Peer Groups
Zertifizierung	In Stability
Teilnahmegebühr pro Jahr	<p>Reguläre Tarife:</p> <p>Firmentarif: 5.600 € (zzgl. MwSt.)</p> <p>Privattarif: 4.950 € (einschl. MwSt.)</p> <p>Early Bird-Tarife: 20% sparen bis 8 Wochen vor Kursbeginn</p> <p>Firmentarif: 4.480 € (zuzgl. MwSt.)</p> <p>Privattarif: 3.960 € (einschl. MwSt.)</p> <p>Alle Preise sind Jahrespreise.</p>
Anmeldung	Über die Webseite: www.in-stability.de

Kontakt

Ihr Weg zu uns.

In Stability

Osterstrasse 42
30159 Hannover

Susanne Korpiun
+49 511 165926-30
susanne.korpiun@in-stability.de