

Konzept zur modularen Führungskräfte - Fortbildung

Ausgangssituation

Führungskräfte prägen Kulturen und sind ein wesentlicher Schlüssel zum Erfolg von Unternehmen und Organisationen. Jedem Unternehmen ist klar, wenn jemand Verantwortung übernehmen soll, z.B. einen Gabelstapler fahren, braucht er dafür eine entsprechende Qualifikation. Jedoch existiert häufig die Annahme, wenn jemand Menschen führen soll, wird er sich da schon rein finden...

Das Führen von Menschen ist eine komplexe Aufgabe, die meist nichts mit der ursprünglichen Qualifikation zu tun hat. Damit Führungskräfte die Chance haben diese Aufgabe erfolgreich zu erfüllen, ist es notwendig, sie darauf vorzubereiten und zu unterstützen.

Man erkennt diese guten Führungskräfte daran, dass ihre Mitarbeiter:

- sich respektiert und geschätzt fühlen und das Vertrauen ihrer Führungskraft spüren
- merken, dass auf Ihre Meinung gehört wird
- Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen sehen
- sich nach Ihren Stärken eingesetzt fühlen und Gestaltungsspielraum haben
- ehrliches konstruktives Feedback in alle Richtungen geben und erhaltenes Feedback als Unterstützung empfinden
- erleben, dass ihre Führungskraft auch schwierige Themen auf den Tisch bringt
- auch in schwierigen Zeiten zur Führungskraft und zum Unternehmen stehen

Ziele der Fortbildung

Die Teilnehmer:

1. entwickeln Sicherheit und Klarheit in ihrer Führungsrolle
2. verbessern ihr Führungsverhalten insbesondere in Hinblick auf Wertschätzung, Motivation und lösungsfokussierte Kommunikation
3. kennen die wichtigsten Führungsinstrumente und können diese situativ zielführend anwenden
4. begreifen eine offene Feedback-Kultur als Basis einer lernenden Organisation
5. können Teambesprechungen effektiv leiten
6. verstehen es, gemeinsam mit ihrem Team tragfähige Lösungen entwickeln
7. lernen Methoden zur Konfliktprävention und -lösung kennen und anwenden
8. bilden untereinander Netzwerke und unterstützen sich gegenseitig beim Meistern ihrer Führungsaufgaben

Methodik und Didaktik

Entscheidend für den Erfolg eines Seminars ist es, dass gewonnene Erkenntnisse und Wissen tatsächlich in der Praxis umgesetzt werden. Dies wird erreicht, indem an vorhandenem Wissen angeknüpft wird, Motivation durch erfahrungsorientierte Übungen ausgelöst wird und der Nutzen vermittelter Werkzeuge bereits im Training spürbar ist.

Die Wünsche und Bedürfnisse der Teilnehmenden werden bei der Schwerpunktsetzung und Vertiefung berücksichtigt.



Rahmenbedingungen und Aufbau der Fortbildung

Die Fortbildungen besteht aus 6 aufeinander aufbauenden Modulen á 2 Tage. Der Abstand zwischen den Modulen sollte 1-2 Monate betragen, sodass die Teilnehmer in der Zwischenzeit Erfahrungen mit der Umsetzung der Inhalte sammeln können.

Im Anschluss an die Fortbildung geben Praxistransfer-Workshops die Plattform zum Erfahrungsaustausch bei der Umsetzung in der Führungspraxis (2 x 1 Tag im Abstand von einem halben Jahr).

Die Teilnehmer des Lehrganges sollten möglichst gleichbleiben, sodass ein WIR-Gefühl und gute Vernetzungen entstehen und auf gemeinschaftlich Gelerntes / Erlebtes zurückgegriffen werden kann. Ideal ist es, wenn die Teilnehmenden anonymisierte Fälle aus der Praxis mitbringen und in einem Rahmen gearbeitet wird, der eine offene und freundvolle Arbeitsatmosphäre unterstützt.

Inhalte der Module

Modul 1

Führungsaufgaben und Führungspersönlichkeit

- Rolle der Führungskraft
- Führungspersönlichkeit
- Führungsaufgaben
- Führungsstile und deren Auswirkungen
- situativ richtig führen
- konkrete Fallarbeit an Themen aus der Praxis der Teilnehmer

Modul 2

Führungsinstrumente und effektive Führungskommunikation

- Sich und andere erkennen, individuell richtig führen, fördern und delegieren
- Motivation also Leistungsfaktor erkennen und zielgerichtet in der Praxis nutzen
- Das Mitarbeitergespräch als zentrales Führungsinstrument
- Das persönliche Kommunikationsverhalten
- Aktives Zuhören als Grundlage partnerzentrierter Kommunikation
- Feedback als Chance für eine lernende Organisation nutzen

Modul 3

Zeit- und Selbstmanagement

- Klarheit im Erkennen von Arbeitsschwerpunkten
- Umgang mit unserem „inneren Schweinehund“
- Umgang mit Zeitdieben und Störungen
- Zeitmanagement, Schaffung von Freiräumen
- Hilfreiche Grundprinzipien für den Umgang mit Zeit
- Umgang mit Stress / persönliche Balance



Modul 4

Teampotenziale durch gelungene Moderation nutzbar machen

- Methoden und Übungen zur effektiven Durchführung von Teambesprechungen
- Rolle des Moderators und Regeln in der Moderation
- Aufbau und Instrumente zur Moderation von Lösungsfindungen
- Methoden zur Ideen- und Entscheidungsfindung
- Steuerung von gruppenspezifischen Prozessen
- Übungen anhand von Fallbeispielen aus der Praxis der Teilnehmer

Modul 5

Argumentation, Verhandlungsführung und Konfliktlösungen

- Konzepte zur Entwicklung von schlüssigen Argumentationen
- Verhandlungsstrategien entwerfen und situativ anpassen
- Konflikte frühzeitig erkennen
- Konflikte aktiv lösen – Interventionstechniken
- Win-Win-Strategien zur kooperativen Konfliktlösung
- Gesprächs-Simulationen aus der Praxis

Modul 6

Veränderungsprozesse und Projekte zum Erfolg bringen

- Chancen und Notwendigkeiten von Veränderungen
- Projekte als Instrument, um Veränderungen gemeinschaftlich voranzubringen
- Zielentwicklung und Projektvorbereitung
- Rollen und Kompetenzen in Projekten
- Konzepte und Strukturen von Projekten
- Kommunikations- und Führungsaspekte in Projektteams
- Projektumwelten und Projektmarketing
- Methoden der Projektplanung und -steuerung

Praxistransfer

Praxistransfer-Workshops (nach Modul 6, halbjährig 2 x 1 Tag)

- Erfahrungen:
 - Kollegialer Austausch zur Umsetzung der behandelten Themen
 - Fallarbeit und vertiefender Wissensinput zu aktuellen Themen der Teilnehmenden
- Blick in die Zukunft:
 - Entwicklung von Strategien zur Meisterung von bevorstehenden Herausforderungen
 - Entwicklung von persönlichen Aktionsplänen (PAP)
- Netzwerkarbeit und gegenseitiges Coaching

