

Führungskräfte- entwicklung

Seite 1/4

Wenn das Unternehmen gelernt hat mit Feedback, mit Konflikten umzugehen, sie als Innovationsmotor sieht, entsteht aus der Wachheit und dem kritisch-konstruktiven Bewusstsein eine erfolgsorientierte Dynamik, entsteht das gute Gefühl von Erfüllung. Leadership trägt dazu bei. Gelingt es diese Kultur zu etablieren, hat man damit auch ein Frühwarnsystem zur Sicherung der Zukunft. In diesem Sinne ist Führung nicht auf die Fähigkeit einzelner Personen reduziert. Sie ist ein Qualitätsmerkmal des Systems.
(R. Wimmer)

Unser Verständnis von Arbeit hat sich in den letzten 50 Jahren massiv verändert und ist vielfältiger und komplexer geworden. In dieser spannenden Zeit des ständigen Wandels werden Führungskräfte in ihrer Rolle auf vielfältige Art und Weise herausgefordert.

Während früher die gegebene Autorität das wichtigste Führungsinstrument war, wird heute der Mensch hinter dem Titel persönlich viel mehr gefordert, denn die Mitarbeiterführung gestaltet sich heute dynamischer und turbulenter als noch vor einigen Generationen. Der Mensch muss heute primär in der Führung überzeugen, nicht der Titel. Eine neue Mitarbeitergeneration fordert einen partnerschaftlichen Führungsstil.

Hierbei geht es darum, eine Haltung zu entwickeln, die als wichtigste Aufgabe die Verantwortung sich selbst gegenüber und die Entwicklung der Selbstverantwortung der Mitarbeiter sieht. Es geht darum, einen Raum zu schaffen, in dem Menschen mit Freude an einer gemeinsamen, sinnbezogenen Aufgabe arbeiten, in der sie Erfüllung finden.

Heute wissen wir, dass es eine Synchronwirkung der Führungsfähigkeit der Führungskräfte auf die Gesundheit und das Betriebsergebnis gibt. Kurz, wo klar, wertschätzend und vorausschauend geführt wird, sind die Mitarbeitenden und auch die Organisation gesund.

Führung wirkt vor allem dann, wenn Authentizität zu spüren ist. Echtheit bedeutet, zum eigenen Profil, zu den eigenen Stärken und Schwächen zu stehen, bedeutet Arbeit an sich selbst. Es bedeutet, Menschen Vertrauen schenken. Das ist nur möglich, wenn man sich selbst vertraut, wenn man selbst einen tieferen Sinn im Leben sieht, mit sich selbst zufrieden ist.

Auf diesem Weg begleite ich Sie und Ihre Führungskräfte mit viel Leidenschaft und Leichtigkeit, denn nichts macht mehr Freude als Menschen auf Ihrem Weg zur Exzellenz zu begleiten.



Führungskräfte- entwicklung

Seite 2/4

Systematische Begleitung zur nachhaltigen Führungsentwicklung

In der Zusammenarbeit mit Unternehmen geht es mir in erster Linie darum, eine gemeinsame Führungskultur zu definieren, darum die strukturellen Voraussetzungen zu schaffen, dass Führung mit einer gemeinsamen Philosophie überhaupt möglich und so auch wirksam werden kann. Der Versuch, Führung in einer Organisation ohne eine definierte und gemeinsam akzeptierte Führungskultur zu leben, kann schwierig und teilweise sehr frustrierend sein.

Professionelle Führungskräfte zeichnen sich durch Klarheit bezüglich ihrer eigenen Rolle aus. Das heisst, sie treffen klare Entscheidungen und ziehen entsprechende Konsequenzen. Dies können sie erst dann tun, wenn ihr Führungsrahmen und die Führungsphilosophie klar und konkret definiert worden ist. Dies beinhaltet neben einer klaren Führungsphilosophie auch ein partizipativ ausgearbeitetes und konkret formuliertes Kompetenzmodell für Führungskräfte.

Professionelle Führungskräfte verfügen über Fachwissen und vor allem über eine

authentische Kommunikationsfähigkeit, weil das ihre Kernkompetenz ist. Sie wissen um den unsicheren Boden, auf dem sie agieren, und verbergen das nicht. Führungskräfte brauchen daher nicht nur Unterstützung im Umgang mit Mitarbeitenden sondern in erster Linie Begleitung und Ausbildung im Umgang mit sich selber.

Um ein unternehmenseigenes Entwicklungsprogramm für Führungskräfte auf die Beine zu stellen, welches nachhaltig Resultate generiert, schaffe ich mit Ihnen zuerst strukturelle Voraussetzungen, welche ein adäquates Führungsverhalten überhaupt erst ermöglichen.

In einem weiteren Schritt definieren wir, welche Bedürfnisse und Wünsche seitens der Führungskräfte und der Geschäftsleitung vorliegen. In einem partizipativ abgestimmten Prozess entsteht so ein abgestütztes Führungskräftecurriculum, welches der Realität der Führungskräfte Rechnung trägt, konkrete Hilfestellungen und Anregungen für den Führungsalltag beinhaltet und den Transfer in den Führungsalltag ebenso ernst nimmt wie die Ausbildung selbst.

Führungskräfte- entwicklung

Seite 3/4

Verschiedene Module

Grundsätzlich erarbeite ich Führungskräfte-seminare zusammen mit Ihnen und stelle individuell Seminare und Schulungen nach den Bedürfnissen der Kunden zusammen. Dennoch finden Sie hier einen Überblick über die gängigsten Seminarthemen.

> Gesundheitsorientierte Führungsentwicklung

- Sensoren schärfen
- Früherkennung
- Veränderungen ansprechen
- Handlungsspielraum der Führung kennenlernen

> Die Führungskraft als Coach

- Erlernen von Elementen des lösungsorientierten Kurszeitcoaching
- Richtig fragen

> Ich und mein Team

- Erfolgsfaktoren eines guten Teams
- Teamuhr
- Arbeit mit Ergebnissen einer Teambefragung
- Sitzungsleitung

> Schwierige Führungsgespräche führen

- Kommunikationswerkstatt
- Gesprächsvorbereitung
- Durchführen der Gespräche mit professionellem Schauspieler

> Absenzmanagement

- Veränderung der Arbeitswelt
- Philosophie Absenzmanagement
- Motivationsfaktoren
- Gesundheitsgespräche

> Wertschätzend und klar in Führung gehen

- Führung und Wertschätzung
- Wertschätzende und klare Kommunikation
- Feedbackkultur etablieren

> Am Anfang der Führungskarriere – Grundlagen für neue Führungskräfte

- Stakeholderanalysen
- Selbstmanagement
- Meine eigenen Führungserfahrungen
- Delegation
- Mein Führungsstil
- Transaktionales versus transformationales Führen
- Mitarbeitergespräche führen

> Umgang mit Veränderungen

- Phasen von Veränderungsprozessen kennenlernen und erfahren
- Umgang mit Widerstand
- Umgang mit Angst
- Mein eigener Umgang mit Veränderung und Angst
- Was brauchen meine Mitarbeitenden in den verschiedenen Veränderungsphasen von mir?



Führungskräfte- entwicklung

Seite 4/4

> Stressmanagement für Führungskräfte

- Meine persönliche Stressanalyse
- Meine Ressourcen
- Meine Treiber
- Mein Zeitmanagement
- Achtsamkeit als Führungskonzept

> Selbstmanagement für Führungskräfte

- Abgrenzungsstrategien
- Zeitmanagementstrategien
- Meine kognitiven Treiber
- Meine Delegationsstrategien
- Wie führe ich meinen Vorgesetzten

> Ressourcenorientiert meine Mitarbeiter führen

- Was ist Ressourcenorientierung?
- Positive Psychologie
- Ressourcenorientierte Gesprächsführung
- Ressourcenorientierte Beurteilungsgespräche

> Konfliktmanagement für Führungskräfte

- Konfliktstufen
- Gewaltfreie Kommunikation
- Konfliktgespräche üben
- Chancen und Grenzen meines Einflusses