

Trainingsinhalte Führung



Vom Kollegen zum Chef.....	2
Moderne Führung.....	4
Führen in der Veränderung.....	5
Prisma - Erfolgreiche Projektsteuerung.....	6
Projekte leiten.....	7
Teams führen.....	8

Vom Kollegen zum Chef

Trainingsziel: Die Zukunft strategisch planen – starke Motive für starke Leute schaffen

- ⇒ Es ist günstiger, sich die eigenen Leistungsträger durch gezielte Personalentwicklung heran zu ziehen, statt sie teuer vom Markt einzukaufen, wo sie zudem rar gesät sind.
- ⇒ Den eigenen Mitarbeitern eine attraktive Perspektive zu bieten, hilft das Wissen im Betrieb zu sichern. So wird verhindert, dass das Wissen mit dem Ausscheiden der älteren, erfahrenen Mitarbeiter mit in Rente geht.

Zielgruppe: alle Nachwuchsführungskräfte

Konzept:

Die Übernahme einer neuer Führungsposition vollzieht sich nicht innerhalb eines „Augenblickes“, sondern sie braucht Zeit. Um eine planvolle und zeitlich realistische Perspektive zu schaffen, gliedert sich unser Programm in drei Module.

Die Module

Modul 1: Chef – eine neue Rolle

- Führungsverständnis – was Menschenführung im Unternehmen bedeutet
- Wie funktionieren Gruppen?
- Was gibt es für „Gruppen-Rollen“ und welche „Typen“ sind in meiner Gruppe?
- Wie sieht meine eigene Rolle aus und welche Aufgaben habe ich?
- Wie steigern ich den Erfolg meiner Gruppe?
- Was sind meine Stärken und Schwächen?
- Arbeitstechnik: Präsentieren

Modul 2: Kommunikation bekommt eine neue Bedeutung

- Wie funktioniert Kommunikation?
- Woran kann ich Störungen erkennen?
- Welche Techniken stehen mir für eine erfolgreiche Kommunikation zur Verfügung?
- Wie entsteht ein Konflikt und wie löse ich ihn?
- Wie führe ich Kritikgespräche und was mache ich bei Meinungsverschiedenheiten in der Gruppe?
- Arbeitstechnik: Feedback geben

Modul 3: Führung mit Plan

- die Kraft der Vision: Führen im Rahmen von Zielvereinbarungen
- Wie führe ich ein erfolgreiches Mitarbeitergespräch?
- Was heißt Handlungskompetenz?
- strategische Ausrichtung des Unternehmens
- Welche persönlichen Ziele habe ich?
- Umgang mit Veränderungen
- Arbeitstechnik: Moderieren

(2. Seite)

(- 2 -)

Methoden

Unser Methodenmix besteht aus Großgruppe, Kleingruppe, Partner- und Einzelarbeit. Inputphasen erfolgen in der Regel in der Großgruppe, Übungsphasen hingegen in kleineren Einheiten, die betreut werden. Zusätzlich simulieren wir Gruppenmoderationen und Problemfälle, die die Teilnehmer selbst erlebt haben.

Dauer des Seminars:

je Modul 2 Tage à 6 Stunden (Vollzeit)

Kosten

nach Absprache

Moderne Führung

konkrete Inhalte nach Absprache bzw. nach den Ergebnissen aus der Istanalyse

Trainingsziel: Führungskräfte zu befähigen, ihre Mitarbeiter zu leiten und mit optimierter Leistung das Ziel zu erreichen

Zielgruppe: Führungskräfte

Seminarinhalte

- Persönlichkeit: Wer bin ich? Was will ich? Wohin will ich?
- berufliche und private Ziele
- Glaubenssätze und Motivation, Zufriedenheit und Unzufriedenheit
- unsere Zukunftsvision: Führungsstil und Motivation
- Information und Kommunikation: Welche Informations- und Kommunikationskanäle nutzen wir, Möglichkeiten der Optimierung von Information und Kommunikation und deren Veränderung in den nächsten Jahren
- Kommunikationsmodelle: Präsentation, Fragen, Erfahrungen
- Welche Schritte muss die Führungskraft unternehmen?
- Mitarbeitergespräche und Meetings führen, Ziele vereinbaren, Leistungsbeurteilung
- Feedbackkultur installieren: Feedbackgespräche, Vorgesetzten-Feedback, Feedback geben und nehmen
- Führung und Kundenorientierung: daraus resultierende Kernfragen
- Kundenzufriedenheit

Methoden

Vortrag, Diskussion, Übungen, Rollenspiele, Gruppenarbeit, Einzelarbeit

Dauer des Seminars

2 Tage à 6 Stunden (Vollzeit), max. 12 Teilnehmer

Kosten

nach Absprache

Führen in der Veränderung

konkrete Inhalte nach Absprache bzw. nach den Ergebnissen aus der Istanalyse

Einschneidende Veränderungen von Strukturen, Abläufen und Prozessen in ihrem Verantwortungsbereich durchzuführen, ist zwischenzeitlich wesentlicher Bestandteil im Aufgabenspektrum einer Führungskraft.

Trainingsziel: Führungskräften Sicherheit für die Inszenierung von Veränderungsprozessen zu geben, zu ermöglichen, eigene Optionen zur Gestaltung von Veränderungen ausloten zu können und die eigene Rolle als Betroffener und Durchführender zu reflektieren

Zielgruppe: Führungskräfte

Seminarinhalte

Der Individuelle Veränderungsprozess

- Auftrags- und Zielklärung in Veränderungsprozessen
- vom Schock zur Integration – typische Phasen

Aufgaben einer Führungskraft

- Motor, Vermittler, Coach, Übersetzer: die besondere Stellung des mittleren Managements in Veränderungsprozessen
- Umgang mit Widerstand: Nutzen statt Hindernis

Als Führungskraft im Veränderungsprozess agieren:

- agieren in Konflikten: Stufen der Eskalation; Konflikte zum Lösen und Konflikte zum Leben
- die eigene Haltung in Veränderungsprozessen
- Change-Kompetenz: Das Repertoire
- Beim nächsten Mal wird alles anders!
- Vorhaben für den nächsten Veränderungsprozess

Methoden

Vortrag, Diskussion, Übungen, Rollenspiele, Videoanalyse

Dauer des Seminars

2 Tage à 6 Stunden, max. 10 Teilnehmer

Kosten

nach Absprache

Prisma - Erfolgreiche Projektsteuerung

konkrete Inhalte nach Absprache bzw. nach den Ergebnissen aus der Istanalyse

Trainingsziel: schnelle und zielgerichtete Umsetzung des Projekts, Erkennen von Problemfeldern im Projekt, Optimierung des Projekts

Zielgruppe: Führungskräfte, Projektmanager und Mitarbeiter mit Projektverantwortung

Nutzen

- wecken und fördern des Verständnisses für die Aufgabe
- Mitarbeiter bekommen die Chance, eigene Erkenntnisse, Ängste und Hoffnungen zum Ausdruck zu bringen, ohne sich vor der Gruppe bloßzustellen
- Verantwortung übernehmen und sich für die Erreichung der definierten Ziele einsetzen
- 100%-ige Identifikation der Mitarbeiter mit dem Projekt
- Entstehung einer neuen Eigendynamik und Wertigkeit
- schnelle und zielgerichtete Umsetzung des Projekts
- sofortiges Erkennen von Problemfeldern im Projekt
- Optimierung des Projekts durch Perspektivwechsel

Ablauf

- Schritt 1: **erkennen**
klären der Aufgabenstellung und definieren der Ziele auf einer sachbezogenen Ebene
- Schritt 2: **verstehen**
hinterfragen der Aufgabenstellung durch die Card Vision Methode
- Schritt 3: **akzeptieren**
erarbeiten und visualisieren des Projekts durch den Einsatz von be-„greifenden“ Tools. Übertrag der erarbeiteten Ziele in den theoretischen Alltag. Eventuelle Modifikation.
- Schritt 4: **koordinieren**
Integration des erarbeiteten Modellszenariums in den Alltag
Unterstützung durch Coaching, Training on the job, etc.
- Schritt 5: **fixieren**
Erreichtes Projektziel als selbstverständlich ansehen
Integration in das Unternehmensleitbild

Methoden

Wissensvermittlung, interaktive Übungen, praxisbezogene Fallbeispiele, Gruppenarbeit, Einzelarbeit

Dauer des Seminars

Die Schritte 1-3 werden in einem 2-Tage Workshop erarbeitet (Vollzeit), max. 10 Teilnehmer.
Schritt 4 - koordinieren - erfolgt je nach Absprache und Aufwand im Unternehmen.
Schritt 5 - fixieren - sollte selbstständig aus dem Unternehmen heraus geklärt werden.
Bei Bedarf kann extern moderiert werden.

Kosten

nach Absprache

Projekte leiten

konkrete Inhalte nach Absprache bzw. nach den Ergebnissen aus der Istanalyse

Trainingsziel: Führungs- und Organisationskonzept, fachübergreifende Problemlösungen

Zielgruppe: Mitarbeiter mit Projektverantwortung und -erfahrung

Seminarinhalte

- Was ist Projektmanagement?
- Notwendigkeit des Projektmanagements
- Einsatzgebiete
- Führungskonzept des Projektmanagements

- von der Projektidee zum Projektauftrag
- Entscheidungskriterien
- Projektstart bis Projektabschluss
- "Kick off Meeting"
- Änderungsverfahren - Change Management
- Phasenkonzepte, Ziele der Phasengliederung
- Projektorganisation

- Instrumente des Projektmanagements
- Projektplanung, Zeit- und Terminplanung
- Ressourcen- und Kostenplanung
- Risikoanalyse
- Abschluss der Projektplanung
- Projektkontrolle

- Führung des Projektteams
- Aufgaben des Projektleiters

- EDV-Unterstützung des Projektmanagements
- Projektmanagement richtig implementieren

Methoden

Vortrag, Diskussion, Übungen, Rollenspiele, Videoanalyse

Dauer des Seminars

3 Tage à 6 Stunden (Vollzeit), max. 12 Teilnehmer

Kosten

nach Absprache

Teams führen

konkrete Inhalte nach Absprache bzw. nach den Ergebnissen aus der Istanalyse

Trainingsziel: effektives Leiten von Teams, eigenen Führungsstil finden

Zielgruppe: Teamleiter im Innen- und Außendienst, Projektleiter

Führung

- Was bedeutet Teamleitung?
- Führungsverhalten und Teamklima
- Interventionsebenen bei der Bearbeitung von Problemen
- Arbeitsteilung und Teamregeln
- Methodenpool: Arbeitstechniken für Teams
- Beurteilung und Entwicklung: Kernleistungsprozesse im Team
- Aufgaben und Kompetenzen des Teamleiters
- der eigene Führungsstil
- Was ist Delegation?
- Erfolgskontrolle bei Delegation

Supervision

Im Anschluss an das Teamleadership findet eine Supervision bei der nächsten Teamsitzung statt. Ziel ist es, die Teamleiter in ihren neu erlernten Techniken zu unterstützen, Prozesse zu stabilisieren und Erfahrungsaustausch innerhalb der Teamleader untereinander zu fördern.

Methoden

Vortrag, Diskussion, Übungen, Rollenspiele mit Videoanalyse, Gruppenarbeit, Einzelarbeit, kleinere Outdoor Elemente

Dauer des Seminars

2 Tage à 6 Stunden (Vollzeit), max. 12 Teilnehmer

1 Tag Supervision

Kosten

nach Absprache