



„Führen ist die Kunst, den Schlüssel zu finden, der die Schatztruhe des Mitarbeiters aufschließt“

Anselm Grün

Wo fängt Führung an und wo ist die Grenze zum Thema Managen? Gibt es heute in modernen Unternehmenskulturen einen spürbaren und für den Mitarbeiter erlebbaren Unterschied zwischen Führung gestern und heute und kennt der Mitarbeiter seine Grenzen?

Aufgrund meiner langjährigen Erfahrungen als Führungskraft ist es immer wichtig, sich für die passgenaue Trainingsausrichtung die Frage zu stellen: „Wie ist die Ist Situation in der Unternehmenslandschaft, ist der Schwerpunkt Führung – Managen im Mittelstand genauso wie in den großen Unternehmen gleich definiert?

Ist Situation:

Viele Mitarbeiter bekommen Führungsverantwortung übertragen, ohne darauf professionell vorbereitet zu sein. Erfolg und Misserfolg der Leistung einer Abteilung sind im hohen Maße auch abhängig von der Führungskompetenz der Vorgesetzten. Ziele müssen umgesetzt und Mitarbeiter dazu motivierend eingebunden werden. Im Alltagsgeschäft geht oftmals die Reflektion der eigenen Führungsmethoden unter. Die Mittel und Hebel wirksamer Führung sind oft nur zum Teil erschlossen – und damit auch die Potentiale der geführten Mitarbeiter.

Führungskompetenz stellt sich nicht automatisch ein durch einen neuen Titel, eine Beförderung. Führungskompetenzen sind bereits im Menschen vorhanden und muss behutsam gepflegt, trainiert und immer wieder angepasst werden, gerade in der modernen immer sich schneller drehenden Wirtschaftswelt.

Aber was sind Bewertungskriterien für:

Gute Führungskräfte:

- können motivieren
- vermitteln die Unternehmensziele an Ihre Mitarbeiter
- setzen die Talente ihrer Mitarbeiter richtig ein

Exzellente Führungskräfte:

- agieren souverän in jeder Lage
- verstehen situativ die richtigen Führungswerkzeuge einzusetzen
- erschließen das Potential ihrer unterschiedlichen Mitarbeiter

Um den Bedarf der unterschiedlichen Zielgruppen abzubilden, biete ich folgende Trainingsbausteine an, die sich ergänzen, und je nach **Lernzielen** auch einzeln gebucht werden können.

Pro Modul: 2 - 3 Tage (je nach Bedarf der Gruppe)

Baustein 1:

Die Teilnehmer:

- Haben sich intensiv mit ihrer zukünftigen Rolle als Führungskraft auseinandergesetzt
- Kennen die Erwartungen ihres Unternehmens an sie als Führungskraft und wissen, wie diese Erwartungen erfüllt werden können
- Wissen, wie eigene Werte und Unternehmenswerte die Arbeitspraxis beeinflussen
- Sind in der Lage, gewissenhafte und effektive Entscheidungen zu treffen



- Kennen Methoden zum Umgang, Lösungen und Vermeidung von Rollenkonflikten
- Sind in der Lage, Kommunikationstechniken sachgerecht in ihren Arbeitsalltag anzuwenden

Baustein 2:

Die Teilnehmer:

- vertiefen die Kommunikationstechniken (aus Modul 1) und überprüfen den Transfer in den Alltag
- Sind in der Lage, sachgerecht Ziele zu setzen und Aktionsschritte zu priorisieren
- Lernen durch Methoden, als Führungskraft konstruktiv Nein zu sagen, und für den Alltag vertiefen
- Kennen und nutzen eines praxisgerechten Werkzeugkastens an Führungsinstrumente

Baustein 3:

Die Teilnehmer:

- Kennen und nutzen Methoden der Selbstreflexion
- Wissen, wie sie als Vorbild für „gesunde Führung“ agieren
- Sind in der Lage, die Entwicklungsaufgabe ihrer Mitarbeiter effektiv in die Praxis umzusetzen
- Können ihre Mitarbeiter durch Coaching – Instrumente in ihrer Leistungsfähigkeit weiterentwickeln