

Seminar Führung-Kompakt

- 2 Tage -

Zielsetzung

Als Führungskraft sind Sie verantwortlich für die Erfüllung der Ziele Ihres Bereiches. Das beinhaltet die Verantwortung für die Leistungen und die Motivation Ihrer Mitarbeiter. Sie setzen ihren Mitarbeitern Ziele und verantworten deren Umsetzung.

In diesem anspruchsvollen Kompakt-Seminar werden Ihnen vielfältige Ansatzpunkte zur Weiterentwicklung Ihrer Führungsfertigkeiten nahegebracht. Sie erhalten einen exzellenten Überblick über wichtige Führungsthemen, wobei Ihnen zu den theoretischen Grundlagen gleichzeitig ein in der Praxis direkt umsetzbares Wissen vermittelt wird.

Mit diesem Seminar werden Sie für Grundlagen-Themen (z.B. Führungsstile, Kommunikation, Motivation) sensibilisiert sowie für Themen die links und rechts von der Standardspur liegen (z.B. Emotionale Intelligenz, Change Management). Sie legen ein Fundament, auf dem sie weitere Trainings- und Schulungsmaßnahmen aufsetzen können.

Zielgruppe

- Führungsnachwuchskräfte, die sich auf ihre Führungsaufgaben systematisch vorbereiten wollen
- Führungskräfte, die ein Training nachholen wollen und/oder ihrem Handeln eine professionelle Basis geben wollen
- Führungskräfte, die eine Auffrischung ihrer Kenntnisse und Neusensibilisierung für wichtige Themen vornehmen wollen

Methoden

Klassischer Unterricht, Videos, Reflexionen im Plenum, Einzel- und Gruppenarbeit, Fallstudien, Rollenspiele

Seminarmodule (siehe Detailbeschreibung)

- Was ist Führung?
- Motivation
- Führungsstile
- Emotionale Intelligenz
- Basiskompetenzen der Führung
- Führungskräfte-Kommunikation
- Wollen, Können und Dürfen
- Mitarbeitergespräche
- Change Management
- Teams Führen

Trainer



- 20 Jahre Praxis
- 14 Jahre Führungserfahrung
- Mittelstand und Konzern
- Produktion, Handel, Dienstleistung

Dr. Tillmann Blaschke

- Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Unternehmensführung und HRM an der FOM Hochschule für Ökonomie und Management, Niederlassung Berlin
- Dozent an der Handelshochschule Leipzig
- Zuletzt Vorstand (CFO/COO) einer internationalen Unternehmensgruppe mit 1700 MA

Durchführung

Standard: (Mai-Okt 2011)

	<u>Mai</u>	<u>Juni</u>	<u>Sep</u>	<u>Okt</u>
Berlin	3/4			4/5
Dresden	10/11		13/14	
München	17/18		20/21	
Hamburg	24/25		27/28	
Frankfurt		1/2		11/12
Düsseldorf		7/8		18/19

Max. 10 Teilnehmer pro Kurs

Preis: 1.450 Euro zzgl. MwSt pro Teilnehmer

In-House: nach individueller Vereinbarung adaptiert für den Bedarf Ihres Unternehmens

- Vertiefung einzelner Module
- Einbau von Ergänzungsmodulen
- Austausch von Modulen

Ergänzungs-/Austauschmodule z.B.

- Konflikte lösen
- Verhandeln
- Balanced Scorecard
- Persönlichkeitskompetenzen

Kontakt

Dignico GmbH & Co KG
 Tzschimmerstr 3
 01309 Dresden
info@dignico.com
www.dignico.com
 Tel: +49 (0)351 – 2538 643
 Mobil: +49 (0)172 – 799 8237

Seminarmodule

1. Was ist Führung?

Im Mittelpunkt dieses Einführungsmoduls stehen die vier Hauptdimensionen von Führung, Richtungsorientierung, Ergebnisorientierung, Arbeitsklimaorientierung und Zukunftsorientierung. Es wird dabei erarbeitet, welche Verhaltensweisen „gute Führung“ in diesen vier Hauptdimensionen ausmachen. Fragen dabei sind u.a.: Was bezwecke ich mit einer Vision und einer Strategie? Wie erziele ich Ergebnisse, worauf kommt es dabei an? Wie schaffe ich ein positives und kreatives Arbeitsklima für meine Mitarbeiter? Auf welche Dinge kommt es an, um Nachhaltigkeit und Langfristigkeit des Erfolges abzusichern?

2. Motivation

Gegenstand dieses Moduls sind unter anderem folgende Fragen: Was ist Motivation und welche Ansatzpunkte zur Beeinflussung von Motivation gibt es? In diesem Kontext werden auch Motivationstheorien (z.B. Maslow, Herzberg) vorgestellt und insbesondere der Bezug zur Arbeitswelt sowie die Relevanz für die Führungskraft herausgearbeitet. Fragen dabei sind zum Beispiel: Was spornt Mitarbeiter an? Wie kann ich durch meinen Umgang, durch geeignete Zielsetzung, Feedback sowie durch Förderung und Forderung die Leistungsbereitschaft meiner Mitarbeiter steigern?

3. Führungsstile

In diesem Baustein werden unterschiedliche Führungsstile vorgestellt und Unterschiede zwischen ihnen herausgearbeitet. Dabei steht der Blick für die Praxis im Vordergrund. Behandelt werden dabei u.a. Führungsmodelle von Tannenbaum/Schmidt, Blake/Mouton und Hersey/Blanchard. Fragen sind in diesem Modul unter anderem: Was bedeutet Transaktionale versus Transformatorische Führung? Was ist der Unterschied zwischen Leadership und Management? In welcher Situation führe ich wie? Inwieweit kommt es auf den Reifegrad der Mitarbeiter an? Wie wahre ich die Balance zwischen direkter und partizipativer Führung?

4. Emotionale Intelligenz

In diesem Abschnitt wird Emotionale Intelligenz nach dem Modell von Goleman vorgestellt. Selbstbewusstsein, Selbstmanagement, Selbstmotivation, Empathie und Engagement stehen dabei im Mittelpunkt. Ausgehend davon, dass Emotionale Intelligenz die Führungskraft in die

Lage versetzt, sich selbst und ihre Mitarbeiter zu verstehen und gezielt zu motivieren, wird hier u.a. hinterfragt, warum die Kontrolle der Gefühle so wichtig ist? Was heißt es, positiv zu denken und dies zu demonstrieren? Wie zeige ich Einfühlungsvermögen und worauf kommt es beim Aufbau von Beziehungen zu anderen Menschen an?

5. Basiskompetenzen der Führung

In diesem Modul werden die Führungs-Basiskompetenzen näher betrachtet. Hierbei handelt es sich u.a. um Organisationskompetenz, Problemlösungskompetenz, unternehmerische Kompetenz, Steuerungskompetenz, Durchsetzungskompetenz oder Kommunikationskompetenz. Es wird danach gefragt, welche Kompetenzen „Führung“ in welcher Form begünstigen. Die Teilnehmer erlangen ein Verständnis der eigenen Stärken und Schwächen im Wege eines strukturierter „Self-Assessments“ und werden somit in die Lage versetzt, gezielt eigene weitergehende Entwicklungs- und Fördermaßnahmen (Coaching, Training, Weiterbildung) zu bestimmen.

6. Führungskräfte-Kommunikation

In diesem Modul wird die Führungskräfte-Kommunikation als wichtigste Basiskompetenz einer Führungskraft näher betrachtet. Verbale und non-verbale Kommunikation, Kommunikationspsychologische Modelle und Instrumente der Kommunikation werden dabei besprochen. Es wird u.a. den Fragen nachgegangen, was typische Fehler in der Kommunikation im Unternehmensalltag sind, was stimmige Kommunikation ist, was aktives Zuhören beinhaltet und wie die Körpersprache der Führungskraft wirkt?

7. Wollen, Können und Dürfen

In diesem Modul wird die Führungskraft für den Unterschied zwischen Leistungsbereitschaft (Wollen) und Leistungsfähigkeit (Können) des Mitarbeiters sensibilisiert und welche Bedeutung Entscheidungs- und Handlungsbefugnisse (Dürfen) des Mitarbeiters haben. Gegenstand ist dabei auch, wie Wollen und Können beeinflussbar sind, beispielsweise durch geeignete Delegation, Zielsetzung, Anerkennung und Feedback. Es wird dabei u.a. den Fragen nachgegangen, wie Selbstbewusstsein und „Können“ der Mitarbeiter entwickelbar sind und was eine stärkenorientierte Förderung ist?

8. Mitarbeitergespräche

Im Mittelpunkt dieses Abschnittes steht das Gespräch zwischen Führungskraft und Mitarbeiter. Die Gesprächskultur zwischen Führungskraft und Mitarbeiter, ob informell oder ganz formell, ist ein wesentlicher Bestimmungsfaktor der Führungs- und Unternehmenskultur und des Führungserfolges. Es werden unterschiedliche Gesprächssituationen betrachtet, z.B. das informelle Gespräch im Rahmen des Tagesgeschäfts, Feedback- und Kritikgespräche, jährliches Beurteilungsgespräch sowie Trennungsgespräch. Dabei werden wesentliche „do's“ und „dont's“ für Führungskräfte erarbeitet.

9. Change Management

In diesem Modul wird die Führungskraft für ihre Verantwortung als Treiber und Begleiter (Change Agent) im Rahmen von Veränderungsprozessen (z.B. infolge von Akquisitionen, Silllegungen, ERP-Systemänderungen, starkem Wachstum, erheblichen Produkt- und Dienstleistungsände-

rungen) sensibilisiert. Dabei werden individualpsychologische und organisatorische Aspekte des Change Managements näher betrachtet. Ausführlich werden Change-Widerstände sowie Ansatzpunkte zur Überwindung von Widerständen besprochen. Zentral ist die Frage, wie große Neuerungen produktivitätsbegünstigend herbeigeführt und begleitet werden können und nachhaltig in der Organisation verankert werden können.

10.Teams Führen

In Mittelpunkt dieses Moduls stehen die Zusammenstellung und Führung von Teams. Dabei werden eine Vielzahl von teamspezifischen Fragen betrachtet, zum Beispiel welche Teamplayer-Typen gibt es, mit welchen Positionskämpfen ist im Teambildungsprozess zu rechnen, wie können Konflikte aufgelöst werden, worauf kommt es an, wenn Identifikation mit der „Teamsache“ geschaffen werden soll? Wie kann ein Team auf längere Sicht erfolgreich weiterentwickelt werden?