

---

Rosdorfer Weg 7 37073 Göttingen

## Angebot

# Grundlagen konstruktiver Führung

## 9 tägige Fortbildung mit integriertem Coaching für Nachwuchsführungskräfte

Dieser Text ist ein Beispiel für ein Angebot für ein Führungstraining in einem Mittelständischen Unternehmen. Weitere Informationen erhalten Sie direkt bei mir.

## Inhaltsübersicht

Ziele der gesamten Fortbildung.....	2
Aufbau der Fortbildung .....	2
Die Seminarreihe im Detail.....	3
Einzelcoaching .....	6

## Ziele der gesamten Fortbildung

Die Nachwuchsführungskräfte sollen innerhalb eines Jahres in ihre neue Aufgabe hineinwachsen. Hierzu liefert die Fortbildung Unterstützung auf folgenden Ebenen:

- 1) Vermittlung der praktischen Grundlagen der Mitarbeiterführung in Übereinstimmung mit der Führungsleitlinie der Firma.
- 2) Erweitern des Verhaltensrepertoires als Grundlage für einen authentischen Führungsstil und stimmiges Verhalten in den verschiedensten Anforderungssituationen.
- 3) Unterstützung der Nachwuchsführungskräfte die Herausforderungen der neuen Aufgabe als Chance zu nutzen.
- 4) Herausbildung von dauerhaften Unterstützerstrukturen innerhalb der Fortbildungsgruppe

## Aufbau der Fortbildung

Die Fortbildung steht auf zwei wesentlichen Säulen:

### **Säule 1: 9-tägige aufeinander aufbauende Seminarreihe**

Insgesamt 9 Seminartage in 4 Einheiten (1\*3 + 3\*2 Tage), verteilt über 1 Jahr.

### **Säule 2: Einzelcoaching für die Teilnehmer**

Jeder Teilnehmer erhält insgesamt 5 Gutscheine für Einzelcoaching. Das Coaching orientiert sich an konkreten Problemlagen und Schwerpunkten der einzelnen Teilnehmer.

### **Vorteile der Kombination**

Im Seminar werden auf effektive Weise die allgemeingültigen Inhalte vermittelt. Die Teilnehmer stehen in Austausch miteinander, können voneinander lernen und sehen, dass sie nicht alleine stehen. Dies führt zum Aufbau von Unterstützerstrukturen.

Mit dem Einzelcoaching erhalten die Teilnehmer die Gelegenheit, an spezifischen Problemlagen zu arbeiten. In der geschützten Atmosphäre des Einzelcoachings können auch „heikle“ Themen und spezifische Problemlagen der einzelnen Nachwuchsführungskräfte bearbeitet werden, die im Seminar nicht zur Sprache kommen. Der einzelne Teilnehmer kann direkt dort ansetzen, wo er besonderen Nachholbedarf hat. Damit wird ein erheblich höherer Transfer erreicht als dies im Seminar möglich ist. Gleichzeitig entwickelt jeder Teilnehmer seinen eigenen authentischen Stil auf der Basis einer gemeinsamen Führungsleitlinie.

## Die Seminarreihe im Detail

### Ziele

1. Vermittlung der theoretischen Grundlagen eines kooperativen Führungsstils
2. Praktische Behandlung allgemeingültiger Problemstellungen
3. Einübung des Gelernten
4. Anstoßen der Unterstützerstrukturen innerhalb der Führungsgruppe

### Arbeitsweise und Inhalte

Die Seminarreihe besteht aus insgesamt 4 Teilen, deren Inhalte im Folgenden näher ausgeführt wird. Der Schwerpunkt aller Seminare liegt auf der praktischen Erfahrung und der Reflektion des eigenen Verhaltens sowie dem Erproben von Verhaltensalternativen. Der Anteil theoretischer Inputs liegt in der Regel bei weniger als 20%. Die Arbeit orientiert sich an vorher abgesprochen Inhalten und ist gleichzeitig anliegenorientiert. Das heißt, dass die Anliegen der Teilnehmer im Mittelpunkt stehen.

### Querschnittsthemen:

Folgende Themen ziehen sich durch alle Seminarbausteine

- Selbstverantwortung und proaktives Handeln
- Selbstbild – Fremdbild
- Vertreten der eigenen Interessen nach oben, unten und zur Seite
- Aufbau tragfähiger (Arbeits)beziehungen

### Baustein 1: Grundlagen (3 Tage)

#### Ziel:

Dieser Baustein liefert die inhaltlichen Grundlagen, die in den folgenden Seminaren vertieft werden. Er dient dem Vertrauensaufbau innerhalb der Gruppe und zu den Trainern. Die Gruppe soll als Team zusammenwachsen. Im Mittelpunkt steht die Führungskraft selbst: Baustein 1 soll Erleichterung bei den dringlichsten Problemlagen verschaffen und die Teilnehmer in die Lage versetzen, erste Schritte zur proaktiven Führung in die Praxis umzusetzen.

Zusätzlich sollen die Teilnehmer konkrete Ziele für die Fortbildung und für sich als Führungskraft setzen, die sie über die ganze Zeit verfolgen.

### *Inhalte*

- Grundlagen der konstruktiven Kommunikation
- Stärken, Schwächen und das Werte- und Entwicklungsquadrat
- Kennenlernen der eigenen Wertorientierung
- Die Führungskraft als „eierlegende Wollmilchsau“ – vom Sandwich zum proaktiven Verhalten
- Zielformulierung, Zielkontrolle
- Strategien der Zielerreichung in einem offenen System

## **Baustein 2: Mitarbeiter führen - Chefs führen**

### *Ziel:*

Die Grundlagen der Mitarbeiterführung im engeren Sinn werden vermittelt. Im Mittelpunkt steht der Umgang mit den Mitarbeitern, Kollegen und Chefs. Die Teilnehmer sollen in die Lage versetzt werden, bewusster ihre Interessen zu vertreten und gleichzeitig am Aufbau wirklich tragfähiger Arbeitsbeziehungen zu arbeiten.

### *Inhalte*

- Motivation und Demotivation
- Vertrauen und Kontrolle
- Kritik üben und Wertschätzung ausdrücken
- Fehlerkultur und Fehleroffenheit
- Verantwortung und Delegation
- Zielfestlegung für die eigene Zukunft und die Fortbildung

## **Baustein 3: Konflikte konstruktiv nutzen**

### *Ziel:*

Die in Baustein 1 und 2 erarbeiteten Fähigkeiten werden nun in schwierigen Situationen erprobt. Die Teilnehmer sollen ihr eigenes Konfliktverhalten reflektieren und Alternativen erproben. Die Teilnehmer sollen Konflikte als normalen Bestandteil des Arbeitslebens erkennen und die Chance im Konflikt sehen lernen

*Inhalte:*

- Mein Konfliktverhalten – Selbstbild und Fremdbild
- konstruktive Kommunikation in schwierigen Situationen – von Positionen, Interessen und Bedürfnissen
- Konflikteskalation und die Rolle der Führungskraft bei Mitarbeiterkonflikten
- Teufelskreise rechtzeitig erkennen
- Vermitteln in Konflikten – die Führungskraft als Mediator? Möglichkeiten und Grenzen
- Die zerstörerische Kraft unbearbeiteter Konflikte
- Konfliktgespräche führen
- Konflikte als Chance

#### **Baustein 4: Im Team arbeiten / Integration**

*Ziel*

Dieser Baustein dient v. a. der Integration der bisher bearbeiteten Themen, die Verbindungen zwischen den verschiedenen Bausteinen sollen deutlich gemacht werden. Das Arbeiten im Team wird dazu als Fokus dienen. Zusätzlich werden offene Themen aus den vorangegangenen Bausteinen behandelt und im ersten Baustein erstellte Zielvorstellungen nochmals betrachtet, der eigene Fortschritt nochmals deutlich gemacht. Dieser Baustein ist in seiner Struktur sehr offen angelegt. Die Inhalte geben nur eine grobe Orientierung.

*Inhalte*

- Bilanz der Zielerreichung: Meine Strategien, meine Erfolge und Fallstricke
- Ziel für die Zeit nach der Fortbildung
- Transfersicherung
- Meine Rolle in verschiedenen Teams
- Flow-Team, Moderation und effektive Meetings

## Einzelcoaching

### Ziel

Die Teilnehmer arbeiten im Einzelcoaching vertieft an ihren spezifischen Anliegen und entwickeln ihren eigenen Stil in Einklang mit der Führungsleitlinie der Firma.

### Inhalte

Die Inhalte bestimmen die Teilnehmer. In der Regel wird an Fallbeispielen gearbeitet. Ein anderer Ansatzpunkt sind offene Fragen aus den Seminaren.

### Organisation

Die Teilnehmer erhalten zu Beginn der Fortbildung die entsprechende Anzahl von Gutscheinen. Jeder Gutschein berechtigt zu einem Coachinggespräch. Dieses Gespräch wird direkt mit uns vereinbart. Die Dauer des einzelnen Coachinggesprächs richtet sich nach dem Anliegen, in der Regel liegt sie bei 1-3 Stunden. Das Coaching kann in Göttingen oder in Duderstadt stattfinden. Die Gültigkeit der Gutscheine sollte auf 1,5 Jahre festgelegt werden.

Die Abrechnung erfolgt direkt über die Personalabteilung.