



Führungstraining - Stark in Führung gehen

Inhalt in Kürze

- Organisationen brauchen gute Führungskräfte, um erfolgreich zu sein
- Führungskräfte werden nur unzureichend auf ihre zukünftige Führungsaufgabe vorbereitet
- Führungskompetenzen sind lern- und entwickelbar
- Führung bedeutet zunächst Selbstführung
- Führung basiert auf guten Kommunikationsfähigkeiten
- Führung orientiert sich immer an Organisationen und Mitarbeitern

Organisationen brauchen gute Führungskräfte, um erfolgreich zu sein. Zahlreiche Studien belegen den Einfluss des Verhaltens von Führungskräften auf Zufriedenheit, Leistung und Gesundheit der Mitarbeiter. Damit wird deutlich, dass Führungskräfte einen strategischen Beitrag zum Unternehmenserfolg leisten.

Doch wie werden Führungskräfte auf ihr Aufgaben vorbereitet? Tatsächlich werden Nachwuchsführungskräfte nur unzureichend auf ihre zukünftige Führungsaufgabe im Sinn von Mitarbeiterführung vorbereitet. Meist gilt: „Wer sich fachlich bewährt hat, kann im Bedarfsfall auch die Führung übernehmen.“ Auch in der Ausbildung und im Studium steht die fachliche Ausbildung im Vordergrund. Nur selten wird systematisch auf die Übernahme zukünftiger Führungsrollen vorbereitet.

So ist es nicht überraschend, dass sich viele Führungskräfte nur unzureichend auf ihre neuen Aufgaben in der Mitarbeiterführung vorbereitet fühlen. Orientiert wird sich dann vor allem auf die eigenen, positiven wie negativen Vorbildern. Die Qualität der Führung ist dann im hohen Maße von einzelnen Personen abhängig und wird zu einem individuellen Phänomen. Auf der einen Seite ist es die Qualität der jeweiligen Vorbilder, auf der anderen Seite hängt es aber auch von den individuellen Fähigkeiten, Erfahrungen und Werte der Führungskräfte ab.

Diese Beliebigkeit wird in der Praxis auch noch verstärkt, etwa durch die Behauptung, dass es ohnehin keine bewährten, allgemeingültigen Führungskonzepte gibt. Führung erscheint so als personen- und situationsabhängig: Jeder führt eben in Abhängigkeit seiner Erfahrungen und der aktuellen Situation anders. Diese Unkenntnis bewährter Führungskonzept wird zum Programm erhoben.

Die Führungsforschung hat hinlänglich gezeigt, dass es übergreifende Konzepte und Instrumente gibt, die sich positiv auf die Leistung und Zufriedenheit der Mitarbeiter und damit auf den Erfolg einer Organisation auswirken.

Es ist auch klar, dass Führungskräfte immer wieder mit neuen und unbekanntem Situationen konfrontiert werden. Auch stellt die Führungsforschung keine einfachen Patentrezepte zur Verfügung, die in jeder Situation Erfolg garantieren. Gerade deshalb ist es ein wichtiges Ziel der Führungskräfteentwicklung, Führungskräfte zu befähigen, Konzepte, Strategien und Instrumente in unterschiedlichen Situationen und mit unterschiedlichen Mitarbeitern richtig anzuwenden.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Führungskompetenzen lern- und entwickelbar sind, und dass ein Führungskräftetraining ein geeignetes Mittel sind, um Führungskompetenzen zu vermitteln.

Hier setzt unser Führungskräftetraining an. Mithilfe eines Trainingskonzepts, einem ergänzenden Coaching, systematischem Feedback sowie Supervision können Führungskräfte ihre Handlungskompetenz entwickeln und ausbauen.

Das Training ist in drei Gruppen aufgeteilt:

Führung bedeutet Selbstführung. Der Arbeitsalltag von Führungskräften weist spezifische Belastungen wie hohe Arbeitsdichte, Zeitdruck, häufige Unterbrechungen und Veränderungen, wechselnde Aktivitäten, schnell Reaktionszyklen, längere Arbeitszeiten, Dienstreisen, Druck, komplexe Entscheidungen und Konflikte mit und unter Mitarbeitern aus. Es gehört zu den Anforderungen an Führungskräfte, diese Belastungen zu bewältigen.

Führung basiert vor allem auf der Fähigkeit, gut zu kommunizieren. Ob Leistungs-, Feedback- oder Kritikgespräche mit Mitarbeitern, Einstellungsinterviews mit potentiellen zukünftigen Mitarbeitern, Präsentationen vor oder Verhandlungen mit Kunden, eine kurze Ansprache zu Jubiläen oder Festen zu halten, die Leitung von Teamsitzungen mit Hilfe von Moderationsmethoden zu übernehmen, oder Konfliktlösungen zwischen Mitarbeitern konstruktiv zu entwickeln; immer geht es darum, diese Gespräche und Präsentationen konstruktiv zu gestalten.

Führung richtet sich immer an Menschen und Organisationen. Das Führungskräftetraining orientiert sich sowohl an den Zielen, Erfordernissen der Organisation, ihrer Umwelt als auch an den Zielen, Interessen und den Möglichkeiten der Mitarbeiter und Kollegen. Jede Art von Veränderung in Organisationen wird durch Menschen initiiert, umgesetzt, gefördert oder verhindert. Jede Idee, Konzeption oder Veränderung bleibt Papier und Theorie, wenn es nicht gelingt, bei den betroffenen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sowie Führungskräften Bewusstheit und Engagement dafür zu wecken und sie in ihrer konkreten Situation abzuholen, einzubinden und zu entwickeln.

Die Übersicht versteht sich als Vorschlag, der je nach Bedarf, Wünschen und Zielen angepasst werden kann. Vorgesehen sind zunächst 2-4 Stunden Impulsdialog pro Thema, abhängig von Interesse und Bedarf. Dabei werden die wichtigsten Inhalte zu jedem Thema vermittelt. Vertiefungen zu einzelnen Themen sind ebenfalls möglich.

Sinnvoll ist ein monatlicher Rhythmus. Bei entsprechendem Bedarf ist auch ein wöchentliches oder 14-tägiges Treffen möglich. Das Programm kann als Einzeltraining oder Seminar in kleinen Gruppen (2-6 Personen) vermittelt werden.

Durch ein strukturiertes Übungskonzept zwischen den Sitzungen, festigen Sie die Ergebnisse nachhaltig.

1	Analyse der eigenen Stärken und Schwächen (BIP-Testverfahren)
2	Selbst- und Zeitmanagement
3	Persönliche Gesundheit. Work-Life-Balance
4	Laufbahn- und Karriereentwicklung
5	Stimmbildung und Körpersprache
6	Redetraining. Die Führungskraft als Redner
7	Präsentationstraining. Selbstbewusst präsentieren vor Kunden und Kollegen
8	Gesprächsführung. Schwerpunkt Mitarbeitergespräche
9	Moderationstraining. Mit Gruppen und Teams zu guten Ergebnissen kommen
10	Verhandlungsmanagement
11	Konfliktmanagement
12	Führungstechniken und Führungsinstrumente
13	Organisation, Organisationsentwicklung, Netzwerke
14	Mitarbeiter finden, halten, führen und entwickeln. Fehlerkultur
15	Führung im Team und Teamentwicklung
16	Projektmanagement
17	Changemanagement
18	Führung, Kreativität und Innovationsprozesse
19	Führung und Gesundheit: Umgang mit Stress, Burnout-Prävention
20	Führungsphilosophie, Wertevorstellungen, Ethik und Sinn

Johann Scheidner

- Atem-, Stimm- und Sprechtrainer
- Dozent für Rhetorische Kommunikation. Schwerpunkte sind: Rhetorik allgemein, Vortrags- und Präsentationstechniken, Gesprächsführung, Moderation, Verhandlungsmanagement und Mediation
- Körpertherapeut, Certified Rolfer[®], Fitnesstrainer B-Lizenz
- Redenschreiber, Vorsitzender des Berufsverbands der Redenschreiber (VRdS) in Baden-Württemberg
- Systemischer Coach
- Mediator, Leiter der Regionalgruppe Stuttgart - Tübingen des Bundesverband Mediation (bmev)
- Demografieberater. Themen sind Employer Branding, Rhetorik und Kommunikation, Konfliktmanagement und Mediation sowie Betriebliches Gesundheitsmanagement (IHK), Führungskräfte training
- Besonderer Schwerpunkt: „Psychosoziale Gesundheit - Gemeinsam stark gegen Stress und Burnout“
- Als langjähriger Vertriebstrainer und Vertriebsdirektor hat er Erfahrungen in der Leitung von Management-Trainings und Coachings



Mitglied in folgenden Verbänden:

- Berufsverband Sprechen Baden-Württemberg (BVS)
- Verband der Redenschreiber deutscher Sprache (VRdS)
- Bundesverband Mediation (bmev)
- Bundesverband Demografischer Wandel—Unternehmerverband Deutschland e.V. (BdW)
- Deutscher Bundesverband für Burnout-Prophylaxe und Prävention e.V. (dbvb)

Anschrift

Alexanderstr. 124, 70180 Stuttgart
Telefon: 0711. 62 08 71 50
js@demografie-stuttgart.de
www.demografie-stuttgart.de

Weitere Internetseiten:

www.odem-rhetorik.de
www.rolfing-stuttgart.de