



Führungskräfte-Trainingsarena: Mehr Freude und Effektivität als Führungskraft

Grundlegende Information, Stand: 12 2006

**Zur Konkretisierung eines Führungskräfte-Lehrganges in Ihrem Unternehmen sprechen wir gerne persönlich.
Rufen Sie einfach an: 0043 1 7996514 – office@perfacttraining.com**

© perfact training GmbH – Alle Rechte vorbehalten



Die Trainingsarena für Führungskräfte

Leitgedanke

- Die Trainingsmodule sind so ausgerichtet, dass sie für Führungskräfte aller Altersgruppen und Dienstjahre interessant sind
- Es geht **nicht darum**, wissenschaftlich und informativ Kostproben aktueller Erkenntnisse oder renommierter Buchautoren zu reichen, wie das in den meisten Führungskräfte-Seminaren der Fall ist
- Es **geht konkret darum** unter Gleichgesinnten, die sich einen reibungslosen und erfolgreichen Führungsalltag gestalten wollen, Trainingsansätze und Erkenntnisse zu bieten, die unmittelbar für die Praxis der einzelnen Führungskraft umsetzbar sind
- Methodisch heißt das auf den Erfahrungen und Kenntnissen der Teilnehmer aufzubauen, deren individuelle Vorgehensweise einzubeziehen, persönliche Meinungen auszutauschen und dazu Ansätze einzubringen deren erfolgreiche Umsetzung direkt im Seminar passiert
- Innerhalb des Unternehmens will durch diese Trainingsarena ein gemeinsames Führungsverständnis geschaffen werden. **Jede Führungskraft ist authentisch in seinem Charakter und in seiner Persönlichkeit.** Das verstehen wir als Maxime. Die Art und Weise der Einflussnahme, das Fordern und Fördern der Mitarbeiter, die Weiterentwicklung des Unternehmens kann einem gemeinsamen Verständnis folgen; und das verspricht Erfolg.

Unsere Erfahrung

- Der Anspruch gerade an die Trainings für Führungskräfte steigt. Nicht zufällig. Denn auch die Anforderungen an Führungskräfte sind in den vergangenen Jahren stark gestiegen.
- Viele Führungskräfte beklagen an ihrem Führungsalltag, dass sie zu wenig Zeit ‚dafür‘ haben, dass die Mitarbeiter einfach nicht das machen, was sie zu machen haben, dass alles zu viel ist, dass sie am eigentlichen Führen wenig Freude haben, weil es als ‚Zusatzbelastung‘ empfunden wird
- Erfahrungsgemäß führt unser Trainingsprogramm zu **mehr Effektivität** in der Führung, mehr Wirkung in der Begegnung mit Mitarbeitern, folglich zu weniger leeren Kilometern (leeren Gesprächen) und **mehr Freude und Spaß am eigentlichen Führen.**



Übersicht über die möglichen Trainings-Module & die Zertifizierung

Basis-Modul:

Effektiv Führen – mit Spaß und Erfolg

Es geht um Wirkungsbewusstsein, Rolle als Führungskraft, Art der Einflussnahme auf Mitarbeiter, Erfolg als Führungskraft in Situationen in denen Führung erforderlich ist. Es werden grundlegende Ansätze zum effektiven Führen geliefert, sie werden an Hand praktischer Fälle der Teilnehmer diskutiert und direkt im Seminar erstmalig praktisch umgesetzt.

Aus dem Seminar heraus werden Fokus-Faktoren aufgeworfen in denen sich die Führungskräfte weiterentwickeln wollen. Auf Basis diesen Bedarfs werden weitere Module beschrieben und für die Führungskräfte angeboten.

Vorschläge:

Modul 1: **Führungskraft als Coach**

Modul 2: **Kommunikation, Botschaften und Wirkung**

Modul 3: **Selbst-Management**

Modul 4: **Fehler-Kultur und Konfliktmanagement**

Modul 5: **Teamentwicklung und –steuerung**

Diese Module werden vom Team perfact training gerne in Englisch und Deutsch angeboten. Es kommen für die verschiedenen Module meist verschiedene Trainer zum Einsatz, deren Programme bestens aufeinander abgestimmt und die für den jeweiligen Bereich besonders erfahren sind.

Gerne können einzelne oder auch alle Module mit Modulen anderer Referenten und anderen Themen kombiniert werden. In diesem Fall sprechen wir mit diesen Referenten die Abgrenzungen der Themen präzise ab, sodass für Sie als Auftraggeber in jedem Fall ein ausgezeichnetes rundes Programm entsteht.

Details, Ziele und Inhalte der Module

Basis-Modul

Effektiv Führen – mit Spaß und Erfolg	<p>Ziele:</p> <ul style="list-style-type: none">• Führen macht Spaß – mit bedarfsorientierten Interventionen die eigenen Erwartungen wirkungsvoll ins Team tragen• Den Einfluss-Faktor und die Einfluss-Möglichkeiten der Führungskraft auf die Motivation und Leistungsfähigkeit des Mitarbeiters erkennen• Durch situatives Führen mit dem eigenen authentischen Charakter wirkungsbewusst schneller Ergebnisse erreichen <p>Inhalte:</p> <ul style="list-style-type: none">• Den eigenen Führungscharakter erkennen, nicht um ihn zu ändern, sondern um seine Wirkung zu verstehen• Führungsstile in Anwendung auf unterschiedliche Reifegrade des Mitarbeiters kennen lernen – es ist nicht ein besonderer Stil der richtige, sondern es ist wichtig angemessen einwirken zu können• Eigene Potenziale der Führungsqualität erkennen und Wege finden, wie Sie sich selbst das Leben als Führungskraft vereinfachen und schneller mit mehr Freude ans Ziel kommen• Sie lernen das informelle Mitarbeitergespräch als den wichtigsten Hebel für die Bewegung der Mitarbeiter kennen – Sie trainieren die Art der Kommunikation, um die größtmögliche Wirkung zu erzielen• Sie erarbeiten eine pragmatische Gesprächsstruktur für Ihre „Fälle, in denen Führung gefragt ist“• Sie begegnen dem Mitarbeiter in seiner Entwicklung sowohl auf der Ebene des Verhaltens als auch auf der Ebene der Einstellung und schaffen nachhaltige Motive für Veränderung
--	---

Mögliche Aufbau-Module

Diese können auch bedarfs- und potenzialorientiert unterschiedlichen Gruppen von Führungskräften unterschiedlich angeboten werden.

<p>Modul 1 Führungskraft als Coach</p>	<p>Ziele</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kennenlernen möglicher hausinterner PE-Instrumente, die von Führungskräften verantwortlich einzusetzen sind • Kennenlernen klassischer PE-Instrumente • „Coaching“ abseits von Instrumenten – MA laufend trainieren • Verantwortung der Führungskraft als Coach übernehmen und die Vorteile im Sinne der eigenen Zielerreichung daraus erkennen <p>Inhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Führungskraft als Coach hat die Aufgabe zu fördern und zu fordern und dabei die Entwicklung des Mitarbeiters gemessen an dem eigenen Anspruchsniveau zu bewerten • Entscheidend ist die Art der Kommunikation und wie weit die Entwicklung dem Mitarbeiter gegenüber präsent gehalten und messbar gemacht wird • Die Führungskraft als Coach ist nicht der Erfüllungsgehilfe unfähiger oder lernunwilliger Mitarbeiter; im Gegenteil: bei Erfolg lässt sich mehr delegieren, bei Misserfolg eine zeitgerechte konkrete und begründete Personal-Entscheidung treffen
<p>Modul 2 Kommunikation, Botschaften und Wirkung</p>	<p>Ziele</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Sensibilität für die eigene Wirkung insbesondere auf Aussagen und Art der Kommunikation wird erhöht • Führungskräfte erkennen, wie sie gezielt Meinungen und Reaktionen in ihrem ganzen System, in ihrem Team beeinflussen können • Verbesserung der Qualität bei Mitarbeitergesprächen <p>Inhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erkennen von Wirkungsmechanismen (Gesprächspsychologie) • Botschaften-Analyse insbesondere hinsichtlich Formulierung und speziell beiläufiger Äußerungen • Meinungen von Mitarbeitern hinsichtlich der gelernten Botschaften hinterfragen • Was denken MA über Sie als FK und wie Sie diese Gedanken gezielt positiv beeinflussen – analysieren Sie Ihre Botschaften • Das bessere Mitarbeitergespräch (nicht das institutionalisierte sondern das „alltägliche“), wie Sie sich nicht mit oberflächlichen Antworten und ausweichendem Schwärmen zufrieden geben

<p>Modul 3 Selbst- management</p>	<p>Ziele</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mehr Zeit für Ihre Führungsarbeit gewinnen – führungsgerechte Zeit- und Aufgaben-Planung • Optimierung der persönlichen Arbeitseffizienz, Erkennen wie der Führungsstil und die eigene Führungsbeurteilung auf die Ressourcen-Moderation der Mitarbeiter wirkt • Work/Life-Balance realisieren <p>Inhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wie der operative Druck am besten abgefedert wird • Rolle der Verantwortung eigener Einschätzung der Leistungsmöglichkeit und Leistungsfähigkeit • Instrumente des Aufgaben- und Zeitplans für die führungorientierte Priorisierung – Fehler in der eigenen Planung setzen sich unmittelbar bei Mitarbeitern fort • Analyse persönlicher Arbeitsstil als Führungskraft – Ressourcen und Potenziale entdecken • Methoden der Priorisierung, Selbstmanagement-Instrumente • Work/Life-Balance als Herausforderung für die engagierte Führungskraft • Konkrete Maßnahmen zur Entschleunigung, mentaler Fitness und Gesundheit
<p>Modul 4 Fehler-Kultur und Konfliktmanagement</p>	<p>Ziele</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gemeinsames Verständnis zur Bedeutung von Fehlern und zum Umgang mit ihren Auswirkungen • Erhöhung der Konfliktlösungskompetenz; win – win-Prinzip und follow-top-down Prinzip • Einschätzen der Konfliktsituation hinsichtlich Qualität, Art und Lösungsweg • Verständnis des Modebegriffs Mediation und Entwicklung entsprechender Fähigkeiten <p>Inhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fehler sind Fehler und verlangen Verantwortung; aber sie verlangen keine Verurteilung, weder in persönlicher noch in fachlicher Sicht • Wie persönliche Animositäten ausgeklammert werden können • Frühzeitiges erkennen von Konflikten und rasche, angemessene Reaktion • Konflikte als Chance verstehen und sie auch als Chance kommunizieren können • Konflikt versus Therapie – Konflikt-Ursachen sind nicht immer ein geeigneter Weg zu Lösung • Mediation, ein Lösungsmuster – Voraussetzungen und Umsetzung • Erfolgreiche Kritikgespräche mit Mitarbeitern • Wie ehrliche und offene Kommunikation in Konfliktsituationen herbeigeführt werden kann

<p>Modul 5 Teamentwicklung und –steuerung</p>	<p>Ziele</p> <ul style="list-style-type: none">• Voraussetzungen für erfolgreiche Teamarbeit kennen – Leistungsfähigkeit einschätzen können und Synergie-Möglichkeit• Erkenntnis über den Motivationseffekt eines funktionierenden Teams• Aufbau der Fähigkeit und der Kenntnisse zur Team-Entwicklung• Dynamik und Motiv-Entwicklung in Teams <p>Inhalte:</p> <ul style="list-style-type: none">• Team ist immer geprägt durch die einzelnen Persönlichkeiten: 100%ige Homogenität ist ausgeschlossen und auch nicht sinnvoll• Potenzialeinschätzung und selbstkritische Sicht der eigenen Persönlichkeit herstellen können• Wie Sie mit Erwartungs-Druck aus dem Team umgehen und ob das Team überhaupt Druck auf Sie ausüben kann, darf oder soll• Wie Sie den Entwicklungs-Status Ihres Teams geeignet einschätzen; von der Gruppe zum Team und Hochleistungsteam• Wie Sie Ihr Team zu einer in sich begeisterungsfähigen, sich selbst motivierenden Mannschaft entwickeln• Team-Steuerung; wie Sie Ziele geeignet setzen, wie Sie Commitments dafür einholen und das Team mit einer Vereinbarung beteiligen; Betroffene zu Beteiligten machen
--	--

Transferunterstützung in der Arena

Um unter den Führungskräften das Thema Führungsentwicklung mit laufender Aufmerksamkeit zu versehen und so die Umsetzung nachhaltig zu fördern aktivieren wir folgende Maßnahmen:

Fokus-Monitore

Jeder Teilnehmer entwickelt in den jeweiligen Modulen seine persönlichen Fokus-Faktoren, die auch durch das Feedback der Trainer gespeist sind. Dort sind seine wichtigsten Fokus-Punkte zur Entwicklung selbstständig festgehalten und werden mit entsprechenden Maßnahmen versehen.

Lernpartnerschaften

Das vertrauensvolle und intime Feedback zweier Kollegen, die miteinander gut können und voneinander Ratschläge, Meinungen und Rückmeldungen akzeptieren wird in Form von informellen Vereinbarungen genutzt. Die Lernpartner haben Kontakt um sich gegenseitig in ihren Fokus-Punkten weiterzubringen und sich auch über Erfolge auszutauschen.

Handbuch mit Arbeitsaufgaben

Die Seminarunterlagen der einzelnen Trainingsmodule sind als Arbeitshandbücher gestaltet. Der persönlichen Nacharbeit jedes einzelnen Trainingsmodul kommt besondere Bedeutung zu. Die Teilnehmer finden in den Unterlagen eine Reihe von Handouts und Anregungen, wie Sie die Inhalte in der Kommunikation und Arbeit mit Mitarbeitern einfach umsetzen können.

Aktuelle Leitfragen, die per Intranet zur Verfügung gestellt werden

Jedes Seminarmodul wird von Leitfragen begleitet, die eine gedankliche Vorausbeschäftigung mit dem jeweiligen Thema provozieren. Im Zuge der Gesamtdynamik der Trainingsarena führen bereits diese Fragen zum konstruktiven Inhalts-Dialog unter den Führungskräften.

Erfahrungs-Austausch unter den Kollegen

Es werden in jeder Seminar-Gruppe Treffen angeregt, die die Gesinnung, die Erkenntnisse und den Umsetzungswillen der in dieser Gruppe aktiven Teilnehmer weiter fördert und vertieft.

Zertifizierung

Zertifizierungskonzept und -zeitpunkte

Einstiegszertifizierung:

- Um die Führungskräfte mit der Bewertung und erwarteten Auswirkung samt der Lernziele in der Trainingsarena vertraut zu machen empfehlen wir eine Einstiegs-Qualifizierung
- Vorteil: Betroffenheit und Erwartung an den Führungskräfte-Lehrgang steigen
- Inklusive Wissenscheck-/Fallstudie (per Test)

Halbzeit (nach 3 Modulen):

- Die Teilnehmer erstellen einer Dokumentation, die im wesentlichen die Dimensionen erzielte Veränderungen (Ergebnisse), eigene Entwicklung und weitere Maßnahmen enthält
- Abgleich: Wie sind die Ergebnisse in der Realität?
- Ergebnis: Entwicklungsstatus Qualifikation zur Zertifizierung am Abschluss der Trainingsarena Erfahrungsbericht/Selbstreflexion zur Halbzeit

Abschluss der Trainingsarena:

- Erstellen einer Dokumentation Selbstreflexion und Ausarbeitung wie zur Halbzeit
- Zertifizierung über alle vorrangigen Lernziele durch inszenierte Situationen vor einem Bewertungsgremium
- Abgleich mit den Ergebnissen in der Realität über alle ausgewählten Kanäle (Kundenfeedback, Mitarbeiterzufriedenheit, qual. und quant. Ergebnisse)

Bewertungsdimensionen

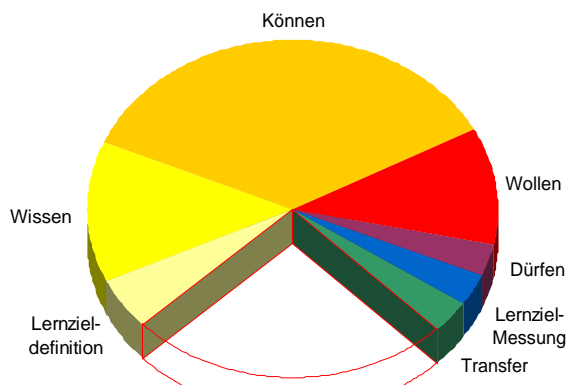
- Wirkungsziel 1: Strategische Ziele
- Wirkungsziel 2: Erforderliche Kenntnisse
- Wirkungsziel 3: Entwicklung der Fähigkeiten
- Wirkungsziel 4: Erzielen der Ergebnisse
- Wirkungsziel 5: Bewirken der Kundenerfahrung

Zertifizierungs-Methoden

- Falldiskussion, Ausarbeitung und Selbstreflexion
- Rollenspiele, Situations-Inszenierung, PotenzialCheck mit Jury-Bewertung
- Multiple Choice-Test

Methodik der Trainings

- Sehen Sie eine kurze animierte Präsentation unter: www.perfacttraining.com/info.swf



Die Inhalte werden in den Dimensionen Wissen, Können und Wollen gezielt in jedem Seminar angesprochen und vermittelt.

„Können schlägt Wissen, aber erst, wenn einer das will!“ – es ist Aufgabe des Trainers das durch die eingesetzte Methodik zu erreichen.

Die Dimension Wissen = Kompetenz als Grundlage

- **Moderierter Know-how-Input** nutzt die Kenntnis und Erfahrung der Mitarbeiter in der Seminargruppe, um Erfahrungen zu akkumulieren und den Wissensstand an zu gleichen
- **Konkrete Analyse** erfolgreicher Verhaltensmuster und Herangehensstrategien
- **Referenzbeispiele** zur Relevanz/Praxis-Prüfung geben Orientierung und bestärken
- **Brainstorming, Visualisierung, Kreativ-Techniken** um neue Wege zu finden

Die Dimension Können = Schwerpunkt

- **Rollenspiele** mit Direkt-Feedback und intensive Wiederholrate sichern den praktischen Lerneffekt und lassen eine Umsetzungsüberprüfung zu
- **Gezielte Beobachtungsaufgaben für alle Teilnehmer** während jeder Übung fokussiert auf die eigenen vorrangigen Potenziale
- **Forderndes, „sportliches“ Feedback** des Trainers mit direkter Entwicklungsempfehlung
- **Teilweise Video-Feedback-Training** – der Spiegel für sich selbst und die Hilfe für strukturiertes Feedback durch die Kollegen

Die Dimension Wollen = Motivation zur Veränderung

- **Erfolgserebnisse und Referenzbeispiele** mit Hinblick auf den persönlichen und wirtschaftlichen Erfolg – Bestätigung, sich anzustrengen, es neu zu probieren
- **Monitoring** – evaluiert die persönliche Entwicklung, macht sie sichtbar und ist der Maßstab für den übertragenen wirtschaftlichen Erfolg **Persönlicher Lernziel/Focus**
- **Persönliche Motive zur Veränderung** werden individuell definiert und bewusst
- **Ein Individueller Maßnahmenplan** macht den Praxis-Transfer zum Selbstverständnis