

Module zum Thema Führungskräfteentwicklung

Jedes Einzelmodul (aus den Kategorien) entspricht ca. ½ bis 1 Tag

Stellen Sie sich Ihr Seminar selbst zusammen!

Sie können sich die Themen selbst zusammenstellen. Sie bestimmen, welche Themen zu der Zielgruppe und der geplanten Dauer passen. Ob die Gesamtdauer dann in einem Rutsch oder in einzelnen Steps durchgeführt wird, hängt dann auch von Ihren Rahmenbedingungen ab. Sprechen Sie uns an!

Teams / Arbeitsgruppen führen	
	Teamentwicklungsphasen <ul style="list-style-type: none"> – 4 Phasen des Teams – Teamanalyse (wo stehen wir und wer sind wir) – Verhalten in der jeweiligen Phase als Führungskraft – Besondere Schwierigkeiten und deren Umgang in jeder Phase
	Führen ohne disziplinarische Vollmachten <ul style="list-style-type: none"> – Wo liegen wirklich die Unterschiede? – Rolle der Führungskraft – Abgrenzungen – Zusammenarbeit mit der disziplinarischen Führungskraft
	Rolle der Führungskraft <ul style="list-style-type: none"> – Rolle und Anforderungen – Erwartungen an die Führungskraft (von außen) – Eigene Erwartungen – Selbstverständnis und Reflektion
Gesprächsführung	
	Kommunikation allgemein <ul style="list-style-type: none"> – Gesprächsführung allgemein – Vier Seiten einer Nachricht – aktives Zuhören – Stimme und Körpersprache – Argumentation
	Besondere Mitarbeitergespräche <ul style="list-style-type: none"> – Gesprächsvorbereitung, -nachbereitung – Zielvereinbarungen – Beurteilungsgespräche – allg. Jahresgespräche – Trennungsgespräche

...2

Module zum Thema Führungskräfteentwicklung

Jedes Einzelmodul (aus den Kategorien) entspricht ca. ½ bis 1 Tag

	<p>Anlassbezogene Gespräche</p> <ul style="list-style-type: none"> – Gesprächsvorbereitung, -nachbereitung – Kritikgespräche – Feedbackgespräche – Delegationsgespräche – Anerkennungsgespräche – Krankenrückkehrergespräche
	<p>Schwierige Mitarbeitergespräche</p> <ul style="list-style-type: none"> – Warum ist der Mitarbeiter oder das Gespräch schwierig? – Vorbereitung und eigene Einstellung – Roter Faden – Stresssituation bewältigen
Konfliktmanagement	
	<p>Widerstände erkennen und damit umgehen</p> <ul style="list-style-type: none"> – Gründe für Widerstand – Widerstand erkennen – Umgang mit Widerstand – Gesprächstechniken
	<p>Konfliktmanagement für Führungskräfte</p> <ul style="list-style-type: none"> – Gründe für Konflikte – Konflikte erkennen – Umgang mit den verschiedenen Konflikten – Gesprächstechniken je nach Konfliktart
Persönlichkeit und Führung	
	<p>Persönlichkeitstypen</p> <ul style="list-style-type: none"> – Verschiedene Persönlichkeitstypen kennen und erkennen – Eigenen Typ analysieren – Stärken und Entwicklungsfelder je Typ ermitteln – Umgang erleichtern
	<p>Umgang mit Persönlichkeitstypen erleichtern</p> <ul style="list-style-type: none"> – Selbst- und Fremdbild der Persönlichkeitstypen – Typische Verhaltensweisen – Bevorzugte Aufgaben und Bereiche – Merkmale der Persönlichkeiten

...3

Module zum Thema Führungskräfteentwicklung

Jedes Einzelmodul (aus den Kategorien) entspricht ca. ½ bis 1 Tag

Digitale Welt	
	Leadership 4.0 <ul style="list-style-type: none"> – Machtverluste inklusiv – Transparenz in der Zusammenarbeit – Agile Bedingungen handhaben können – Scheitern als Konzept des Lernens begreifen – Vertrauen als Grundvoraussetzung
Bewerberggespräche	
	Gesprächsrahmen <ul style="list-style-type: none"> – Vorbereitung (Raum, Sitzordnung, Atmosphäre, Störungen, Zeitpunkt, Anforderungsprofil) – Gesprächsverlauf (Kontakt, Interview, Information, Diskussion) – Gesprächsergebnisse (Checklisten erstellen, Anforderungsprofil abgleichen)
	Einflussfaktoren erkennen und bewerten <ul style="list-style-type: none"> – Selektive Wahrnehmung – Vorurteile – Statusfehler – Eigenes Wertesystem – Beurteilungstyp
	Fragetechniken <ul style="list-style-type: none"> – Geschlossene und offene Fragen – Direkte und indirekte Fragen – Problematische Fragen – Tabuisierte Fragen
Resilienz für Führungskräfte	
	Kernkompetenz für Führungskräfte <ul style="list-style-type: none"> – Grundlagen und Hintergründe – Gedanken beobachten – Denkfallen identifizieren – Eisbergüberzeugungen aufspüren – Katastrophendenken stoppen
	Resilienz in der Praxis <ul style="list-style-type: none"> – Problemlösungskompetenz trainieren – Beruhigen und fokussieren – Resilienztechniken in Echtzeit praktizieren – Prävention

...4

Module zum Thema Führungskräfteentwicklung
Jedes Einzelmodul (aus den Kategorien) entspricht ca. ½ bis 1 Tag

Veränderungen gestalten	
	Veränderungen begleiten <ul style="list-style-type: none"> – Veränderungsphase erkennen – Veränderungskompetenz aufbauen – Rolle der Führungskraft je Phase
	Dynamische Wege der Veränderung <ul style="list-style-type: none"> – Open Space – Bar Camp – Zukunftskonferenz – RTSC Konferenz – ...
	Visionen und Leitlinien <ul style="list-style-type: none"> – Vision – Leitbild – Werte
Gesundheits- und werteorientierte Führung-Themen	
	<ul style="list-style-type: none"> – Säulen der Widerstandskraft – Stärkenorientierte Führung – Über- und Unterforderung
Besondere Zielgruppen / Themen	
	Besondere Zielgruppen <ul style="list-style-type: none"> – Trainees / High Potential – Umgang mit der Generation Y und Z – Von der Fachkraft zur Führungskraft
	Interkulturelle Fähigkeiten aufbauen <ul style="list-style-type: none"> – Führungskompetenz erweitern – Konflikte bewältigen – Kommunikationsfähigkeit erhöhen – Teamentwicklung fördern

...5

Module zum Thema Führungskräfteentwicklung

Jedes Einzelmodul (aus den Kategorien) entspricht ca. ½ bis 1 Tag

	<p>Boxenstopp Die Teilnehmer...</p> <ul style="list-style-type: none"> – wissen jeweils, wo sie im Team aktuell stehen und was es konkret braucht, um nächste Schritte zu gehen – wissen voneinander, welches Interesse jeder Einzelne hat und welche Anziehungskraft die Teamziele für ihn haben – stärken sich gegenseitig dabei, die Anziehungskraft der Ziele zu erhöhen oder zu halten und bewegen sich klar in die dafür notwendige Richtung – halten den Teamgeist aufrecht und dokumentieren gemeinsam und individuell die Entwicklungsschritte – gehen offen mit erfolgskritischen Situationen um und finden dafür Lösungsansätze – akzeptieren das jeweils notwendige (Team-)Führungsverhalten, besonders in stark fordernden Situationen
	<p>Achtsam führen</p> <ul style="list-style-type: none"> – Was macht eigentlich mein Kopf, während ich arbeite? Oder: Wie oft verfolge ich „Innovationsgedanken“ in meinem getakteten Alltag? – Wie sieht mein Weg aus, der zunächst zu verändertem Handeln und darauf folgend zu Tragfähigkeit in der Umsetzung und somit zu Nachhaltigkeit in den Ergebnissen für das Unternehmen führt?
	<p>Coachkompetenz für Führungskräfte</p> <ul style="list-style-type: none"> – Phasen im Coaching-Gespräch – Ziele entwickeln durch zielorientierte Fragen – Verhalten spiegeln – Lösungswege erarbeiten

Besondere Zusatzmethode könnten Schauspielern (w/m/d) speziell für den Seminareinsatz sein. Sprechen Sie uns an. Der Mehrwert ist phänomenal!