

Führungstraining

Reflexion, Technik, Methoden und praktische Übungen

Die Personalentwicklung von Mitarbeitern, die als Führungskräfte arbeiten oder arbeiten sollen, gehört zu den unternehmensstrategischen Entscheidungen und sollte daher von der Geschäftsleitung mit höchster Priorität unterstützt werden.

„Gute Führung“ fördert sowohl die Erreichung ökonomischer Ziele, als auch die Ausschöpfung der Potentiale der Mitarbeiter und führt somit zu deren Weiterentwicklung und Selbstentfaltung.

Für das Unternehmen, aber auch für die Mitarbeiter bedeutet dies, dass es eine prinzipielle Bereitschaft geben muss, eigene Werte und Einstellungen zu überdenken und gegebenenfalls zu verändern.

Ziel

Als übergeordnetes Ziel für ein solches Training gilt, dass es primär Anstoß zur Reflexion über bestehende Einstellungen und Haltungen geben soll. Für den Bereich Führung sind dabei folgende Haltungen von besonderer Wichtigkeit:

- Bewusste Übernahme der Führungsrolle
- Respekt gegenüber den Mitarbeitern
- Bereitschaft zu subjektiven Einschätzungen von Führungssituationen
- Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung
- Keine Angst vor Wandel sowie die Bereitschaft, aus Routinen auszubrechen

Vorgehen

Auf Seiten der Seminarleitung besteht die oberste Priorität bei der Planung eines Seminars darin, eine Bedarfsanalyse in Bezug auf die Organisation, als auch in Bezug auf die Teilnehmer selbst vorzunehmen. Aufgabe der Seminarleitung ist es, in der Seminarkonzeption die vorhandene Unternehmenskultur zu berücksichtigen. Geschieht dies nicht, kann es zu intrapersonalen Konflikten bei den Teilnehmern kommen. So führt es beispielsweise nur zu mehr Verwirrung als zu produktiven Anstößen, wenn ein Seminar versucht zu vermitteln, dass in Führungspositionen eine Balance aus Selbstbehauptung und Unterordnung anzustreben ist, die Teilnehmer jedoch in ihrem Arbeitsalltag erfahren, dass Anpassbarkeit der einzige Schlüssel zum Erfolg ist.

Ebenso wichtig ist, dass das Seminar dem aktuellen Entwicklungsstand und -bedarf der Teilnehmer entspricht. Nur so ist ein gelungener Transfer überhaupt möglich.

Dennoch kann es vorkommen, dass die Werte und Normen des Unternehmens vollkommen widersprüchlich zu denen der Seminarleitung sind.

In einem solchen Fall ist es sinnvoll, gemeinsam abzuwägen, ob die Durchführung des Trainings einen Nutzen für die Beteiligten hätte.

Die Bedarfsanalyse erfolgt konkret und systematisch. Dazu gehört eine gemeinsame Ziel- und Anforderungskklärung, die nicht nur auf der Ebene der Organisationsleitung ansetzt, sondern auch Bedürfnisse der Mitarbeiter mit einbezieht. Mögliche Methoden zu diesem Zweck sind strukturierte Mitarbeiterbefragungen sowie Interviews mit Führungskräften.

Danach werden die Trainingsmaßnahmen durchgeführt. Im Anschluss an die Maßnahmen sollte eine Nachbearbeitung stattfinden, in der geklärt werden kann, ob die gesetzten Ziele erreicht wurden.

Inhalt

Folgende Bausteine bilden das methodische Fundament zur Vermittlung der Inhalte eines Miterfolg-Führungstrainings:

- 1) Theoretische Grundlagen
- 2) Techniken und Methoden
- 3) Praktische Übungen
- 4) Fallarbeiten

Auch hier gilt, dass je nach Anforderungen unterschiedliche Bausteine Inhalt des Seminars sind und unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt werden müssen. So sollte in einem Führungstraining, das hauptsächlich beratungsorientiert ausgerichtet ist, insbesondere die Bearbeitung konkreter Situationen (Fallarbeiten) aus der unmittelbaren Erfahrung der Teilnehmer im Mittelpunkt stehen, während in einem verhaltensorientierten Seminar praktische Übungen im Mittelpunkt stehen sollten.

Investition

Der 3-Tagesworkshop mit bis zu 10 Mitarbeitern beinhaltet Vorbereitung, Nachbereitung, Fotoprotokoll und Begleitung durch einen Trainer im Wert von € 3.900,00 zzgl. MwSt. und Reisekosten.

Für unsere Leistungen kann Mittelstandsförderung beantragt werden.