

Curriculum: Das kleine 1x1 der Führung

Zielgruppe: Führungskräfte, Nachwuchsführungskräfte, Trainees

Wer Führung übernimmt oder anstrebt, muss Schlüsselqualifikationen hierfür erwerben. Hierzu gehört sowohl die Auseinandersetzung mit der Führungsrolle und der damit einhergehenden Verantwortung dem Unternehmen und den Mitarbeitenden gegenüber als auch der Erwerb eines Führungsinstrumentariums, das es ermöglicht, die Unternehmensziel zu verwirklichen und Mitarbeitende zu entwickeln.

Modul 1.: Führungsverantwortung und Führungskompetenz

Personen in Führungsverantwortung müssen sich immer wieder mit ihrer Rolle und ihrer Rollenvielfalt auseinandersetzen. Insbesondere bei der Übernahme einer Führungsrolle gilt es bestimmte Stolpersteine zu überwinden und die sensible Zeit des Neubeginns für konstruktive Weichenstellungen zu nutzen. Die Auseinandersetzung mit der eigenen Persönlichkeitsstruktur und die Reflexion des eigenen Führungsstils lassen erkennen, welche Führungskompetenzen vorhanden sind und welche aufgebaut werden müssen. Führung kann nur dann erfolgreich gelingen, wenn die Identifikation mit dem Unternehmen, seinen Leitlinien und Strategien mit einen Werten und Zielen übereinstimmt.

Modul 2: Kommunikation und konstruktives Beziehungsmanagement

Gesprächsführung ist die Basis der Interaktion mit Mitarbeitenden. Für Führungskräfte ist es daher unerlässlich, sich in verbaler und nonverbaler Kommunikation zu professionalisieren und die Möglichkeiten formeller und informeller Regelkommunikationsprozesse zu kennen und zu nutzen. Zu einer gelingenden Kommunikation gehört eine wertschätzende, respektvolle und empathische Haltung genauso wie der Einsatz von Gesprächsführungstechniken, die in unterschiedlichen Gesprächssettings, z.B. Informationsgespräch, Problemlösegespräch, Motivationsgespräch, Feedbackgespräch oder Delegationsgespräch eingeübt werden.

Modul 3: Hilfestellungen im Führungsalltag

Coaching, Mentoring, Supervision, kollegiale Beratung, Expertenberatung, Intra- und Intervision sind z.T. unterschiedliche Unterstützungsformate, die Führungskräfte nutzen können, um konkrete Anliegen aus ihrem Führungsalltag zu bearbeiten. Ihre gezielte Inanspruchnahme dient der Professionalisierung der Führungstätigkeit durch eine maßgeschneiderte, ziel- und lösungsorientierte Begleitung über einen gewissen Zeitraum hinweg. Führungskräfte sollten mit den Möglichkeiten und Grenzen dieser Maßnahmen vertraut sein und die Fähigkeit erwerben kollegiales Coaching auch autark und selbstgesteuert durchführen zu können.

Modul 4: Führen mit Zielen

Um zur Verwirklichung strategischer Unternehmensziele beizutragen, repräsentieren Führungskräfte die Unternehmensziele in ihrem Verantwortungsbereich, die sie gemeinsam mit ihren Mitarbeitenden operativ umsetzen. Hierzu wird das Instrument des Zielvereinbarungsgesprächs und der dienstlichen Beurteilung genutzt. Die Voraussetzung hierfür ist die Fähigkeit, Ziele formulieren und vereinbaren zu können, die Fähigkeit, faire und sachgerechte Beurteilungen vorzunehmen und zu formulieren, genauso wie die Fähigkeit zur Prozesssteuerung von Ziel- und Beurteilungsgesprächen mit den dazugehörigen Gesprächsführungsinstrumenten.

Modul 5: Moderation und Verhandlungsführung

Die Moderation von Besprechungen, Informationsveranstaltungen, Meetings mit internen und externen Partnern, Tagungen, Teamworkshops, Konferenzen und Klausuren gehört zum Führungsalltag. Um hierbei zeitlich und inhaltlich effektiv vorzugehen, ist das Erlernen von Moderationstechniken unerlässlich. Häufig geht es auch um Moderationsfunktionen bei unterschiedlichen Interessenslagen der Beteiligten, was eine bestimmte Vorbereitung, Moderationsdramaturgie, Verhandlungsführung und Auswertung erfordert.

Modul 6: Wirksam auftreten: Rhetorik und Präsentation

Eine Führungskraft repräsentiert mit ihrem Auftreten die eigene Persönlichkeit, den zu verantwortenden Bereich und das gesamte Unternehmen. Dabei sind Authentizität und Wirksamkeit direkt voneinander abhängig. Das Nutzen professioneller Techniken geht daher einher mit ihrer Passform für die eigene Persönlichkeitsstruktur. Dies erfordert Achtsamkeit sich selbst gegenüber und die Akzeptanz von Feedback von außen. Die Arbeit an dem persönlichen Auftritt ist daher immer auch eine Arbeit an der weiteren Entwicklung der eigenen Persönlichkeit.

Modul 7: Führen im Team

Die Leistung eines Bereichs setzt sich zusammen aus den Leistungen der einzelnen Mitarbeitenden und den Synergieeffekten durch Teamarbeit. Teamarbeit ist dann nötig, wenn anspruchsvolle Ziele durch komplementäre Fähigkeiten der Teammitglieder erreicht werden sollen. Die erfordert Klarheit über den Auftrag und die gemeinsamen Ziele des Teams, die Festlegung von Arbeitsstrategien, Informationsmanagement und Kommunikationsstrukturen, den Umgang mit Schnittstellen und die Beeinflussung des Teamklimas durch Teamentwicklungsmethoden.

Modul 8: Selbst- und Zeitmanagement

Um einem anspruchsvollen Führungsalltag mit seinen vielfältigen Herausforderungen gerecht zu werden und dabei die eigene Schaffenskraft, Motivation und Gesundheit zu erhalten, ist es wichtig, Methoden der Selbststeuerung einzusetzen. Hierzu gehören sowohl Techniken des Zeitmanagements als auch Möglichkeiten der Selbstbeeinflussung und Steigerung der persönlichen Fitness auf der mentalen, emotionalen, sozialen und körperlichen Ebene. Dadurch wird die Stresskompetenz von Führungskräften erhöht, sowohl im Umgang mit der eigenen Person als auch mit Mitarbeitenden.

Modul 9: Projektmanagement

Eine wichtige Führungskompetenz ist die Initiierung, Organisation und Umsetzung von Projekten. Führungskräfte brauchen daher Know How über die Erteilung von Projektaufträgen, die Zusammenstellung von Projektteams, die Projektplanung, die Steuerung von Projektphasen, notwendige Meilensteine und organisatorische Bedingungen, das Berichtswesen und Controlling, sowie die Projektevaluation und Darstellung der Ergebnisse. Sie brauchen Wissen über mögliche Hindernisse und Erfolgsfaktoren von Projektarbeit.

Modul 10: Konfliktmanagement

Konflikte zwischen einzelnen Mitarbeitenden, Teamkonflikte und intraindividuelle Konflikte sind nicht zu verhindern, sondern als wichtige Informationsquelle und Chance zu einer konstruktiven Zukunftsgestaltung zu nutzen. Hierzu sind Kenntnisse über Konfliktarten, Konfliktfallen, Konfliktphasen, Konfliktlösung und Konfliktprävention nötig. Führungskräfte sind aufgerufen, Konflikte frühzeitig aufzudecken und zu bearbeiten um Chronifizierungen und Leistungseinbußen zu verhindern. Sie brauchen hierfür die notwendige Achtsamkeit, den Mut Konflikte proaktiv anzugehen und das Wissen über die Möglichkeiten der Konfliktlösung. Sie müssen dabei erkennen, ob sie Teile des Konfliktes sind oder nicht, bzw. ob sie selbst als Konfliktmanager tätig sein sollen oder eines externen Konfliktmoderators bedürfen.

Zusätzliche optionale Bausteine des Curriculums:

- Etablierung von Lernpartnerschaften
- Teilnahme an selbstgesteuerten Kollegialen Coaching Konferenzen
- Durchführung und Dokumentation von Projekten

- Inanspruchnahme von Einzelcoaching, Mentoring oder Gruppencoaching zur Transfersicherung
- Durchführung von Bilanzierungs- und Transferworkshops (eintägig oder zweitägig)

Durchführung und Evaluation:

Die Seminare werden als zweitägige Präsenzveranstaltungen durchgeführt. Optional können elektronische Formen der Transfersicherung zusätzlich genutzt werden (Mailing, Austausch über elektronische Foren).

Jedes Modul wird mit einem Fragebogen evaluiert. Auf Wunsch kann die Evaluation auch in Form einer wissenschaftlichen Arbeit erfolgen.

Trainer und Konzepte:

Die Seminar- und Coachingkonzepte des KIC sind in jahrelanger Erfahrung entwickelt und überprüft worden. Sie basieren auf den Grundlagen der humanistischen Psychologie und der Wirtschaftspsychologie und nutzen ein vielfältiges Methodenspektrum. Diese Konzepte wurden zum Teil durch die Kooperation mit wissenschaftlichen Einrichtungen (Universitäten und Hochschulen) entwickelt und werden durch diese evaluiert.

Das KiC setzt zur Umsetzung seiner Konzepte erfahrene Trainer und Coaches ein, die ihre professionelle Ausbildung nachgewiesen haben, bzw. sie durch Weiterbildungen bei Frau Dr. Berninger-Schäfer erworben haben. Sie verpflichten sich zur Einhaltung ethischer Richtlinien und zur Qualitätssicherung. Da je nach Unternehmen und Branche unterschiedliche, zusätzliche Feldkompetenzen gebraucht werden, erfolgt die Trainerauswahl aus dem KIC – Netzwerk erst nach der Spezifizierung des Angebotes bei konkreter Nachfrage. Die Trainer werden in Absprache mit dem Auftraggeber eingesetzt.