

Zugeschnitten.

Individuelle Führungskräfteentwicklung.

Nach einem Führungstraining kommt ein Manager zu Ihnen und klagt, dass das Seminar für ihn unbefriedigend war und ein Lernen in der Gruppe allein ihm nicht die erforderliche Kompetenzerweiterung bringt. Oder eine Führungskraft erklärt Ihnen, sich nicht für mehrtägige Weiterbildungsmaßnahmen freimachen zu können, und fragt nach alternativen Lernmöglichkeiten. Oder Sie stellen selbst fest, dass Führungsseminare von den Teilnehmern zwar immer als "gut" beurteilt werden, aber der Transfer in den Führungsalltag nicht stattfindet. Stattdessen verkommen die Inhalte zu "trägem" Wissen, das nicht umgesetzt und angewendet wird.

Dann könnte mein Angebot genau das Richtige sein:

Ein auf die einzelne Führungskraft individuell zugeschnittenes Entwicklungsprogramm. In einer Erstsitzung wird unter Einsatz geeigneter Analysetools genau ermittelt, wo vorrangig Lernbedarf besteht und ein Lerndesign entwickelt. In nachfolgenden Einzelsitzungen werden die Themen behandelt, nahe an der Alltagwirklichkeit und den Alltagserfahrungen der Führungskraft. Lernaufgaben zwischen den Sitzungen stellen eine rasche Umsetzung und eine Verankerung des Gelernten sicher. Schon mit zehn solcher Sitzungen lassen sich beachtliche Lernerfolge erzielen - effizient, passgenau und vielleicht auch kostengünstiger als durch klassische Seminarmaßnahmen.

*Im Sachsenlager 3
60322 Frankfurt*

*069 - 59 79 25 23
mail@theobecker.de*

Rolle wechseln.

Coaching für die erste Führungsaufgabe.

Ein besonders qualifizierter Fachexperte übernimmt Führungsverantwortung. Sein fachliches Können bildet eine solide Basis für die neue Aufgabe, doch Vorgesetzte, Mitarbeiter und Kollegen erwarten von ihm nun einiges mehr.

Ihr Blick richtet sich von jetzt an (auch) darauf, wie er führt und was er mit seinem Team erreicht. Ein Rollenwechsel steht an, ein neues Selbstverständnis über den Platz in der Organisation und es braucht einiges an neuem Know-how.

Viele Unternehmen bieten neuen Führungskräften interne Seminare an, die zu Klarheit, Selbstvertrauen und Souveränität in der neuen Rolle verhelfen und etwas von dem erforderlichen Know-how vermitteln wollen. Häufig lohnt es sich jedoch nicht, ein eigenes Seminar zu organisieren, oder es dauert viel zu lange bis eine entsprechende Teilnehmerzahl zusammen kommt. Dann kann eine Lösung sein, die neue Führungskraft auf ein Seminar eines externen Anbieters zu schicken.

Effektiver und meist kostengünstiger ist es, **der neuen Führungskraft ein individuelles Coaching-Paket** anzubieten – eine Maßnahme, die an die Unternehmens- und Führungskultur des eigenen Hauses angepasst ist und auf den individuellen Klärungs- und Lernbedarf zugeschnitten. Eine solche Begleitung erreicht schnell, dass die neue Führungskraft kompetent in ihrer neuen Rolle zu handeln beginnt.

Ein Basispaket umfasst zunächst 10 Stunden, aufgeteilt auf 3 - 4 Sitzungen in einen Zeitraum von 4 – 6 Wochen. Themen sind u.a.: Die neue Rolle und die unterschiedlichen Erwartungen, die zukünftige Positionierung im Unternehmen, das eigenes Führungsverständnis, die spezifischen Herausforderungen und mögliche Schwierigkeiten.

Die Planung und Begleitung wichtiger Schritte und Maßnahmen in ersten Phase in der neuen Führungsaufgabe gehören ebenso dazu wie ein Blick auf das nun notwendige Know-how und ggf. ein konkreter Entwicklungsplan.

Die Arbeit beginnt selbstverständlich mit einem Erstgespräch zum Kennen lernen und zum Festlegen der konkreten individuellen Ziele und endet mit einer Auswertungssitzung.

*Im Sachsenlager 3
60322 Frankfurt*

*069 - 59 79 25 23
mail@theobecker.de*

Und wie ginge es besser?

Workshop Reflexion des eigenen Führungsverhaltens.

Den Mustern auf die Spur kommen, die das Handeln und Verhalten im Führungsalltag bestimmen. Handlungs- oder Verhaltensalternativen entwickeln und ausprobieren. Das ist der Königsweg zur Verbesserung von Führungskompetenz und Führungsprofessionalität. Seinen Führungskräften Raum und professionelle Begleitung dafür anzubieten, ist eine sehr **effektive Maßnahme zur Verbesserung von Führungsprofessionalität und Führungskultur** im Unternehmen.

*Was gelingt gut im Führungsalltag? Was ist schwierig? Warum handle ich so?
Warum verhalte ich mich so und nicht anders? Was bewirkt das?
Wie könnte ich es anders machen? Was wäre dann die Wirkung?*

Das sind die Leitfragen, an Hand dessen in diesem **Workshop** individuelle Führungsthemen aus der Praxis bearbeitet werden an den Situationen, die die Teilnehmer aus ihrem Alltag mitbringen. Mit Erlebnis aktivierenden Methoden wird eine Atmosphäre lebendigen Lernens geschaffen, in dem die Gruppe als Übungsraum dient, Feedback gibt und Anregungen beisteuert. Eine gemischte Gruppe von Führungskräften aus unterschiedlichen Bereichen eignet sich optimal, um so Führungsprofessionalität weiterzuentwickeln.

*Im Sachsenlager 3
60322 Frankfurt*

*069 - 59 79 25 23
mail@theobecker.de*

Mit seinen Mitarbeitern über Führung reden.

Das etwas andere Führungsfeedback.

Führungsfeedback gilt vielen als Königsweg für die Verbesserung von Führung und Zusammenarbeit. Eine Unzahl von Instrumenten sind dazu entwickelt worden, Fragebögen, Online-Tools und manches mehr. Ob ein Führungsfeedback tatsächlich die erwartete Wirkung entfaltet, hängt aber wesentlich von der Art und Weise ab, wie es eingesetzt wird und wie es eingebunden ist.

*Im Sachsenlager 3
60322 Frankfurt*

*069 - 59 79 25 23
mail@theobecker.de*

Ich schlage Ihnen eine Form vor, die ihre Wirkung ganz unmittelbar und konkret entfaltet: Einen strukturierten Austausch im Team – in Anlehnung an das „metakommunikative Führungsgespräch“, das Christoph Thomann vorgestellt hat^①. Und gerne moderiere ich einen solchen Austausch professionell.

Inhalt ist die Art und Weise des Umgangs zwischen Führungskraft und Team. „Wie fühlen Sie sich von mir geführt?“, „Was ist daran gut, was daran schlecht?“, „Auf was reagieren Sie allergisch?“, „Wie wirkt meine Art zu führen auf die Zielerreichung und die Kooperation?“

Solche Fragen stellt die Führungskraft ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in einer Teamrunde - und sie hört gut zu. Nicht, um anschließend alles so zu machen, wie das Team es sich vorstellt. Es geht nicht um basisdemokratische Vereinbarung darüber, wie zukünftig geführt wird. Die hierarchische Situation bleibt unangetastet, die Führungskraft in ihrer Rolle. Sie entscheidet schließlich, ob sie etwas verändern will und was sie verändern kann. Allerdings muss sie bereit sein, zuzuhören und dazuzulernen – und das muss sie den Mitarbeitern glaubhaft vermitteln.

Dann aber wirkt ein solches Gespräch als **effiziente Maßnahme zur Verbesserung der Zusammenarbeit und der Führungskultur.**

Ein moderierter Austausch benötigt bei einem Team von zehn Mitarbeitern ca. drei Stunden, dazu kommen ein ausführliches Vorgespräch und eine Nachbereitung mit der Führungskraft, sodass bei einer ersten Durchführung eine Investition von ca. 5-6 Stunden entsteht. Führungskräfte und auch Mitarbeiter mit guter sozial-kommunikativer Kompetenz können natürlich einen solchen Austausch auch moderieren, in der Regel nicht im eigenen Team sondern bei Kollegen. Ich biete Ihnen an, geeignete Führungskräfte oder Mitarbeiter **für diese Aufgabe hausintern auszubilden und vorzubereiten.**

^① Christoph Thomann, Klärungshilfe: Konflikte im Beruf, Reinbeck 1998, S.245 ff.

Gemeinsam zu guten Ergebnissen kommen.

Professionelle Moderation.

Ihr Managementteam, ein Gremium oder die beteiligte Parteien wollen sich zusammensetzen, gemeinsam etwas erarbeiten. Sie schauen mit einigem Unbehagen darauf. Denn Sie haben die Erfahrung, wie unbefriedigend es sein kann, wenn so ein Arbeitstreffen schlecht moderiert und geleitet ist. In einer solchen Situation biete ich Ihnen eine besonders nützliche Dienstleistung an: die Moderation Ihres Arbeitstreffens. Mein spezifisches Begabungsprofil, nämlich die Verbindung von analytisch-strukturierendem Denken und hoher Sozial- und Kommunikationskompetenz, gewährleistet Ihnen eine besonders effiziente Unterstützung.

Ich entwickle mit Ihnen ein Ablaufdesign und moderiere und leite Ihre Workshops oder Arbeitsmeeting in der Weise, dass das Sachziel im Fokus steht, aber gleichzeitig Motivation und eine kooperative Haltung gefördert und alle in der Arbeitsgruppe vorhandenen Ressourcen genutzt werden. Dies stellt sicher, dass am Ende überzeugende, von allen getragene Ergebnisse stehen.

*Im Sachsenlager 3
60322 Frankfurt*

*069 - 59 79 25 23
mail@theobecker.de*