

FÜHRUNGSKRAFT – WILL ICH DAS SEIN?

NUTZEN SIE ENTSCHEIDUNGSHILFEN FÜR ODER GEGEN EINEN ROLLENWECHSEL VON DER FACH- ZUR FÜHRUNGSKRAFT.

ZIELE | Sie wissen, was die neue Führungsrolle für Sie bedeuten und welcher Rollen- und Perspektivenwechsel auf Sie zukommen würde. Die Veränderungen, die der Rollenwechsel mit sich bringen würde, auch im persönlichen Bereich, sind Ihnen bewusst. Sie wissen, dass Führen in erster Linie heißt, Entscheidungen zu treffen und Mitarbeitende zu befähigen, die gesetzten Ziele zu erreichen. Sie knüpfen neue Kontakte und neue Verbindungen die in der Organisation entstehen. Sie kennen Ihre persönlichen Beweggründe für die Entscheidung: „Führung ja oder nein“. Die relevanten Kriterien sind Ihnen bekannt, um im Entscheidungsprozess gut voranzukommen. Mit hilfreichen Tools und Techniken nutzen Sie Ihre neuen Kenntnisse als Entscheidungshilfe mit Blick auf Ihre berufliche Weiterentwicklung.

ZIELGRUPPE

Mögliche zukünftige Führungskräfte und stellvertretende Führungskräfte, die über einen Wechsel in eine Führungsposition nachdenken.

BESCHREIBUNG

Wurde Ihnen von Ihrer/m Vorgesetzten eine Führungsaufgabe angeboten? Oder spielen Sie selbst mit dem Gedanken, Ihre Karriere in Richtung Führung zu lenken und befinden sich aktuell noch im Entscheidungsprozess? Eine erste Führungsposition bringt neue Verantwortung und Herausforderungen mit sich. Dieses Seminar gibt Entscheidungshilfe: Als Führungskraft sind Sie nicht mehr nur für einen eigenen Bereich verantwortlich, sondern für das Erreichen der Ziele des gesamten Teams. Durch den Rollenwechsel verändert sich das Aufgabengebiet und die Verantwortung. Sie lernen, was die Führungsaufgabe in Theorie und Praxis beinhaltet – wie beispielsweise Aufgaben zu verteilen, zu bestimmen, wer was macht, zu kontrollieren und zu beurteilen. In diesem Zusammenhang sind Sie nicht mehr auf Augenhöhe, sondern Ihr Verhältnis zu den Mitarbeitenden verändert sich. Ihre neue Rolle schafft Distanz und bestehende Beziehungen richten sich neu aus. Trotz diesem Spannungsfeld ist es wichtig, für gute Beziehungen zu sorgen, um Mitarbeitende zu befähigen und zu motivieren. Auch bedeutet es, dass Sie sich in der Sandwich-Position wiederfinden zwischen den Erwartungen des Teams und dem Vorgesetzten.

METHODEN

Trainer-Input, Einzel- und Kleingruppenarbeiten, praxisbezogene Fallbeispiele, Diskussion und Erfahrungsaustausch, Selbstreflexion, Feedbackrunden, Simulationen und Syst®-Miniaturen.

DAUER

2 Tage

INHALTE

- Anforderungen, Erwartungen und Aufgaben an die Führungsposition
- Herausforderung Rollentausch: Was verändert sich?
- Führungsstile und Führungsverständnis – klassisch und „zeitgemäß“
- Führungsinstrumente und Methoden: systemisches Führen
- Aufgaben delegieren, Leistung beurteilen – auch bei ehemaligen Kolleg/innen
- Nähe und Distanz: synchrone und asynchrone Kommunikation
- lösungsfokussierte und ressourcenorientierte Gesprächsführung
- Führungsstile und Führungsverhalten – der persönliche Führungsstil
- Die inneren Werte als Basis der „richtigen“ Positionierung
- Umgang mit Macht – Autorität gewinnen, ohne autoritär zu sein
- Sandwichposition: Inneres und äußeres Zwischmühlenmanagement
- Entscheidungsmethoden: Unterstützung im Entscheidungsprozess