

Heiße Eisen aus dem Führungsalltag



"Schwierigkeiten sind Gelegenheiten,
an denen wir Neues erkennen können."

Virginia Satir

Auch erfahrene Führungskräfte werden immer wieder durch neue Situationen herausgefordert. Um sich die dafür erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten anzueignen bieten Führungsseminare oft nicht den passenden Rahmen.

Kurzworkshops im Rahmen eines halben oder ganzen Tages zu einem aktuellen Führungs-Thema sind dazu eine sehr gute Alternative.

Hier trifft sich eine kleine Gruppe von Führungskräften (ca. 4 – 8 Personen) mit einem externen Trainer, um zu aktuellen Führungsthemen Erfahrungen auszutauschen (Lernen voneinander) und durch den Trainer eine neutrale Außenperspektive sowie zusätzliches Wissen über Hintergründe und Vorgangsweisen zu erhalten.

Vorteile dieses Settings:

- Kurze Trainingsdauer ohne Übernachtung, kurze Abwesenheit vom Unternehmen
- Fokussiertes Bearbeiten des Themas
- Hoher Praxisbezug

Hier einige Beispiele für Themen und mögliche inhaltliche Schwerpunkte:

Der/die schwierige Mitarbeiter/in / Falltraining Kritikgespräche

- Klärungsgespräche bei fachlichen Problemen
- Umgang mit Mitarbeiter/innen, die ein destruktives Sozialverhalten zeigen (Minderleister, notorische Nörgler, Intriganten, ...)
- Setzen von Sanktionen bei „Unverbesserlichen“
- Zu diesen und ähnlichen Themen werden konkrete Fallsituationen durchgespielt

Schwierige Teamsituationen / Zusammenarbeit verbessern

- Persönliche Spannungen innerhalb des Teams klären
- Destruktive Gruppenbildungen entschärfen
- Klärung von Verantwortlichkeiten und Befugnissen
- Unbeliebte Aufgaben fair verteilen
- Destruktive Spielregeln sichtbar machen und verändern

Mobbing gibt es wo anders, aber nicht bei uns!?

- Was sind „normale“ Konflikte bzw. „straffere“ Führungsinterventionen – und wo fängt Mobbing an? Woran erkenne ich, dass Mobbing stattfindet?
- Welche Folgen hat Mobbing für alle Betroffenen?
- Wie kann ich als Führungskraft intervenieren, wenn in meinem Team Mobbing passiert?
- Wie kann ich mich als Führungskraft vor ungerechtfertigten Mobbing-Vorwürfen schützen??
- Was kann präventiv getan werden, damit Mobbing erst gar nicht entsteht?

Die mittlere (Sandwich)-Führungskraft – Druck von allen Seiten

- Bewegen oder bewegt werden
- Umgang mit Vorgaben von oben, die mit den vorhandenen Ressourcen (scheinbar) nicht umzusetzen sind
- Umgang mit unrealistische Forderungen aus dem Team heraus

Der Druck des Geschäfts

- Wie äußert sich der Druck konkret?
- Wodurch entsteht der Druck genau? Welche Annahmen und Überzeugungen stecken dahinter?
- An welchen „Schrauben können wir drehen“, um Druck zu reduzieren?
- Welche anderen Möglichkeiten gibt es, um mit Druck konstruktiv umzugehen?

Umgang mit Emotionen

- Konstruktiver Umgang mit arbeitsbedingtem Ärger, Enttäuschungen, Frust und Ängsten
- Fördern von Arbeitsfreude und Selbstvertrauen

Umgang mit Stress

- Was löst in meiner Arbeitssituation Stress aus? Wie äußert er sich bei mir?
- Stressprophylaxe
- Reduktion von Stress während eines stressigen Arbeitstages

Veränderungen managen / Mitarbeiter/innen mitziehen

- Erkennen von Ängsten und Widerständen der Mitarbeiter/innen bezogen auf eine anstehende Veränderung
- Einbeziehen der Mitarbeiter/innen in den Veränderungsprozess (Betroffene zu Beteiligten machen)
- Entwickeln konstruktiver Veränderungsbilder, Aufbau von Vertrauen zum Neuen

Motivation / Mitarbeiterzufriedenheit

- Was ist meinen Mitarbeiter/innen wichtig, um motiviert mitzuarbeiten (Motivationsfaktoren)?
- Wie zufrieden sind sie mit der aktuellen Situation im jeweiligen Arbeitsbereich bezogen auf die einzelnen Motivationsfaktoren?
- Bei Faktoren mit hoher Wichtigkeit und niedriger Zufriedenheit: Wie können wir uns hier weiter entwickeln?

Informationsfluss / Kommunikation

- Welchen Informationsbedarf haben die einzelnen Mitarbeiter/innen?
- Wie können wir sicherstellen, dass jede/r Mitarbeiter/in die nötigen Informationen rechtzeitig und richtig erhält, ohne gleichzeitig in einer Informationsüberflutung unter zu gehen?
- Welche Informationen sind eine Bringschuld, welche eine Holschuld?
- Wie organisieren wir Besprechungen, Informationsübergaben bei Teilzeitmitarbeiter/innen etc.?

Innovation und Optimierung von Abläufen („Um ´s Eck denken“)

- Kennenlernen und Anwenden einfacher Kreativitätstechniken
- Analysieren und Optimieren betrieblicher Prozesse
- Entwickeln eines Klimas kontinuierlicher Verbesserung

Entwickeln von Mitarbeiter/innen

- Längerfristige Personalplanung
- Planung und Umsetzung von Lern- und Förderstrecken für Mitarbeiter/innen
- Delegieren

Einbinden von Mitarbeiter/innen in Entscheidungsprozesse

- Erfolgsfaktoren für Entscheidungen
- In welchen Situationen sollte ich als Führungskraft Mitarbeiter/innen in Entscheidungsprozesse mit einbinden (einzeln oder das ganze Team)?
- Wie kann ein Entscheidungsfindungsprozess in der Gruppe ablaufen?
- Wie kommuniziere ich Entscheidungen, in welche die Mitarbeiter/innen sinnvoller weise nicht einbezogen worden sind?