

1	Entwicklungs-Programme für Führungskräfte	1
1.1	Modul: Rollen- und Führungsverständnis stärken	2
1.2	Modul: Orientierung geben, eine gemeinsame Ausrichtung schaffen	3
1.3	Modul: Prozessperspektive aufbauen	4
1.4	Modul: Teamführung – Mitarbeiter_innen fordern und fördern	5

Entwicklungs-Programme für Führungskräfte

4 zusammenhängende Programme, die auf neue und anspruchsvolle Experten- und Führungsanforderungen fundiert vorbereiten und Methoden „an die Hand geben“, die im Arbeits-/Führungsalltag nützlich sein werden („Enabling“).

Die Module können auch einzeln gebucht werden:

- 1 Modul: Das Führungs- und Rollenverständnis stärken
- 2 Modul: Orientierung geben, eine gemeinsame Ausrichtung schaffen
- 3 Modul: Prozessperspektive aufbauen
- 4 Modul: Teamführung - Mitarbeiter_innen fordern und fördern

Der Kunde kann strukturiert an seinen konkreten Kernanforderungen arbeiten, sich vorbereiten und wird durch mich als zieldienlicher Reflexions-, Sparringpartner und Feedbackgeber professionell Schritt für Schritt durch das jeweilige Modul begleitet.

Die Arbeitsergebnisse werden von mir mitprotokolliert und als umfassendes **Ergebnisdokument** zur Verfügung gestellt. Dieses kann für zukünftige Schritte und zum „Rückbesinnen“ genutzt werden.

Im Rahmen der gemeinsamen Arbeit können sich **Schwerpunktsetzungen** der Bearbeitung leicht verändern. Inhalte werden in diesem Fall der Bedarfslage des Kunden angepasst.

In den folgenden Abschnitten finden Sie eine übersichtliche Darstellung der einzelnen Modulinhalte, d.h. Leistung, Ziel-/Zweckbezug und eingesetzte Methoden.

1.1 Modul: Rollen- und Führungsverständnis stärken

Klarheit zu Führungsverständnis, Rollenanforderungen, Erwartungslandschaft und Gestaltungsspielräumen erleichtert die Zusammenarbeit mit allen Interessenspartnern.

Der Abgleich mit der eigenen Bedürfnisstruktur und Lebenssituation ermöglicht eine stimmige Übernahme von Führungsverantwortung und Stärkenorientierung – Entwicklungsfelder werden sichtbar und Entwicklungsimpulse gesetzt.

Beratungsaufwand: 3 Beratertage

Schritt	Leistung	Dauer in h
1	Zielentwurf, Vorbilder & Werte erforschen <ul style="list-style-type: none"> • Grobes Zielbild entwerfen • Führungsvorbilder (+/-) und Führungswerte explorieren; vertiefende Fragestellungen, geführte Reflexion 	2
2	Führungsaufgaben & Rollenanforderungen verstehen <ul style="list-style-type: none"> • Kernaufgaben; fachlicher Input, Kontextualisierung • Modell des „Innere Führungsteams“; GAP-Analyse • Rollen- und Erwartungslandschaft multiperspektivisch ausloten • Selbsteinschätzung, Stärken & persönliche Entwicklungsfelder erkennen, Maßnahmen ableiten 	3
3	Führungssituation analysieren <ul style="list-style-type: none"> • 3 x 4 Perspektiven-Modell kennenlernen • Cross-Check, umfassender Überblick zu Themenlandschaft, Stärken und Entwicklungsaufgaben im Verantwortungsbereich 	3
4	Rolle-Person-Lebenssituation <ul style="list-style-type: none"> • Anforderungen in Bezug auf persönliche Bedürfnisstruktur, Einstellungen & Überzeugungen; Cross-Check, Skalierung • Einstellungsänderung (Möglichkeiten/Grenzen) • Standortbestimmung („Haus des Lebens“) 	3

1.2 Modul: Orientierung geben, eine gemeinsame Ausrichtung schaffen

Eine gemeinsame, überzeugende Ausrichtung gibt Mitarbeiter_innen eine grundsätzliche Orientierung, erleichtert im Führungsalltag „den Kurs zu halten“ und dient als gute Entscheidungsgrundlage. Den neuen Teammitgliedern wird die Einarbeitungsphase und Integration in die Organisation/ins Team erleichtert. Der Verantwortungsbereich kann gezielt weiterentwickelt werden.

Im Rahmen der Erarbeitung wird herausgearbeitet, welche Teile durch die Führungskraft vorgearbeitet, vorgegeben und inwiefern/wie die Teammitglieder eingebunden werden. Angemessene Mitgestaltungs- und Mitspracherechte gelten – falls ernst gemeint – als starke Motivatoren und „Sinnangebote“.

Beratungsaufwand: 3 Beratertage

Schritt	Leistung	Dauer in h
1	<p>Unternehmensrahmen betrachten, Zukunftsbild entwickeln</p> <ul style="list-style-type: none"> • „Unternehmerbrille“: Unternehmensvorgaben („Strategievorgaben“), Unternehmenszweck, etc.; hypothetisches, zirkuläres Fragen • Bezug zu Verantwortungsbereich herstellen: Zweck, Beitrag zur Erfüllung, Erwartungen, Selbstbeschreibung • Zukunftsbild/Kernbotschaften ableiten (Service, Qualität, Abläufe, Zusammenarbeit, etc.), Konsequenzen und Risiken explorieren; Fragen in die Zukunft, Arbeit mit Bodenankern und „time-line“ 	3
2	<p>Handlungsfelder definieren</p> <ul style="list-style-type: none"> • GAP-Analyse • Priorisierung und Teambeteiligung andenken, Gestaltungsmöglichkeiten puncto Präsentation und Einbindung der Mitarbeiter_innen in die Weiterentwicklung 	3
3	<p>Maßnahmen ableiten (Teambeteiligung empfohlen)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zu den priorisierten Handlungsfeldern • Maßnahmenplan 	3

1.3 Modul: Prozessperspektive aufbauen

Die Herstellung einer Prozessperspektive dient als hilfreiche Grundlage („Strukturarbeit“) für die service- und kundenorientierte Weiterentwicklung des Verantwortungsbereichs (zB für zukünftige Projektarbeit, Prozessverbesserungen und um die Strategie „auf den Boden“ zu bringen, zu operationalisieren).

Beratungsaufwand: 3 Beratertage

Schritt	Leistung	Dauer in h
1	<p>Prozesse identifizieren & abgrenzen</p> <ul style="list-style-type: none"> Stakeholder & interne, externe, „time-based“ Geschäftsereignisse eruieren (Business-Event-Analyse) Prozesse benennen und abgrenzen (Prozesssteckbriefe erstellen) 	3
2	<p>Prozesslandkarte erstellen</p> <ul style="list-style-type: none"> Prozessketten erkennen, Zusammenhänge im Prozessnetzwerk Darstellungsform finden, die für die weitere Nutzung dieses Instruments passend ist (zB Projekt-/Prozessentwicklung, Services) 	2
3	<p>Entwicklungsfelder identifizieren</p> <ul style="list-style-type: none"> Anforderungen zuordnen Handlungsfelder und Maßnahmen ableiten 	2

1.4 Modul: Teamführung – Mitarbeiter_innen fordern und fördern

Die Förderung und gezielte Entwicklung von Mitarbeiter_innen ist eine zentrale Führungsaufgabe. Das Thema wird systematisiert, Entwicklungsgespräche, Feedbacksequenzen, etc. werden vorbereitet und trainiert. Der Kunde lernt nützliche Instrumente für die Entwicklung seines Teams kennen („Enabling“).

Beratungsaufwand: 4 Beratertage

Schritt	Leistung	Dauer in h
1	Mitarbeiter_innen fördern <ul style="list-style-type: none"> • Qualifizierungsanforderungen ableiten (von Zielbild, Ausrichtung) • Teampotenzial analysieren (Modell vorstellen) • Entwicklungsziele- und Maßnahmen definieren 	3
2	Entwicklungsgespräche vorbereiten und führen <ul style="list-style-type: none"> • Ausgangssituation klären • Perspektive Führungskraft, Mitarbeiter_in • Möglichkeiten der Gesprächsvorbereitung, Erfolgskriterien, Durchführung (Probearbeiten) • Konstruktiv Feedback geben 	3
3	Teams erfolgreich führen <ul style="list-style-type: none"> • Gruppenprozesse verstehen (Team-Uhr nach Tuckman) • Persönlichkeitsunterschiede verstehen (Riemann-Modell) • Teamkooperation fördern (Besprechungsroutinen, Feedbackprozesse, Beteiligungspyramide nach Straub) 	3
4	Konflikte klären <ul style="list-style-type: none"> • Konflikte analysieren (Perspektiven, Interaktionsmuster) • Konfliktgespräche vorbereiten und führen 	3