

Unser Führungsverständnis: Wir vermitteln Führungsfähigkeiten auf drei Ebenen

Ebene 1: Wie ist in meine eigene "Bedienungsanleitung" zu Führung?

Fokus auf, z.B.:

- Selbstmanagement
- Selbstreflexion
- Werte & Glaubenssätze
- Emotionale Intelligenz
- Erwartungen/Herausforderungen an eine Führungskraft
- Führungsstile
- Meine Rolle als Führungskraft



Ebene 2: Wie kann ich meine Führungsfähigkeiten in der Interaktion mit anderen erweitern?

Fokus auf, z.B.:

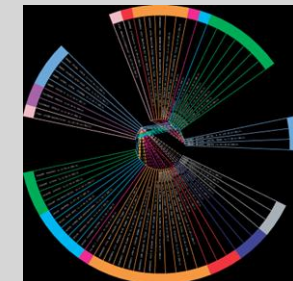
- Teamwork
- Delegation
- Konfliktmanagement
- Motivation
- Kommunikation
- Feedback
- Führen von Teams
- Networking



Ebene 3: Wie kann ich mein Repertoire an Führungs-Werkzeugen ausweiten?

Fokus auf, z.B.:

- Zielmanagement
- Problemlösung
- Entscheidungsmanagement
- Ressourcenmanagement
- Arbeitsrecht
- Risikomanagement
- Projektmanagement
- Change Management
- Kreativitätsmanagement
- Diversity Management
- Brand Management
- Komplexitätsmanagement



Unser Führungsverständnis: Mit einem ausgewogenen Mix an Methoden werden wir den verschiedenen Lerntypen gerecht

Auf die Kundenbedürfnisse zugeschnitten und basierend auf "State-of-the-Art"-Instrumenten und Methoden

- Auf die Kundenbedürfnisse zugeschnitten, d.h. flexibel, modular und skalierbar
- Maßgeschneidert auf die Bedürfnisse der Teilnehmer, z.B. durch Online-Vorabbefragungen
- Inhaltlich ausgerichtet an den strategische Anforderungen/Bedürfnisse
- Stakeholder werden systematisch an der Entwicklung beteiligt
- Erfahrung aus zahlreichen erfolgreich durchgeführten Projekten



Ausgewogener methodischer Werkzeugkasten, ausgerichtet an den Lernzielen

- Wir arbeiten ganzheitlich, zupackend und "mit Herzblut"
- Passend zu allen Lerntypen
- Selbstreflexion & Gruppenerfahrung
- "Eintauchen" in neue Lern-Welten
- Zeitweises Verlassen d. "Komfortzone"
- Intensive Arbeit in Kleingruppen + Coaching
- Teambildung
- Praxisorientiert, z.B. Einbindung von Internen
- Originelle und innovative Lernmethoden



Nachhaltige Umsetzung in die Praxis

- Vorbereitung und Transfersicherung, z.B. durch Vorabdiagnosen, Transferaufgaben, Transforgespräche, Transfertelefonate
- Ausgewählter Einsatz von konkreten und sofort anwendbaren Hilfsmitteln wie Vorlagen, Laminaten, Lerntagebücher, etc.
- Hilfe zur Selbsthilfe



Unser Führungsverständnis: Führung wirkt in alle Richtungen



Ziel: Leader auf allen Ebenen vorbereiten auf heutige und zukünftige Herausforderungen

Unser Führungsverständnis: Von welchem Menschenbild gehen wir bei den Führungskräfteentwicklungen aus?

- Jeder Teilnehmer handelt eigenverantwortlich während und außerhalb der Führungskräfteentwicklung.
- In den Trainings wird „Hilfe zur Selbsthilfe“ angeboten.
- Die Umsetzungsverantwortung und Anwendung des „Erlernen“ liegt ausschließlich beim Teilnehmer selbst.
- Die Trainer geben nicht „So geht's Hinweise“, sondern zeigen mögliche und sinnvolle Verhaltensalternativen mit den jeweiligen Konsequenzen auf.
- Jede Führungskraft soll während der Seminarphase zeigen, dass er/sie die Unternehmenswerte verinnerlicht hat und diese authentisch vorlebt.



Unser Führungsverständnis: Wir unterscheiden zwischen "Führen" und „Managen“

Führen („Leading“)

Erschaffung einer eindeutigen und überzeugenden Zukunftsperspektive, die sich womöglich gänzlich von der heutigen unterscheidet

- Größere Veränderungen verwirklichen
- Erzielen von "Durchbruchzielen", wie z.B. der Erschließung neuer Märkte, Gewinnung neuer Kundentypen, der Aufbruch zu neuen Ufern, ...

Risiken auf sich nehmen, Innovationen schaffen

Entwicklung und Umsetzung der Strategie

Managen („Managing“)

Sich der aktuellen Situation stellen, Maßnahmen ergreifen, um die anstehenden Themen zu bewältigen, Herausforderungen und Hürden im Alltag bewältigen

- Abläufe planen und kontrollieren
- Schrittweises Erreichen von Leistungssteigerungen
- Den Kurs halten

Risiken beherrschen und abwägen

Taktisches Aussteuern

In unseren Trainings zur Führungskräfteentwicklung legen wir Wert auf eine ausgeglichene Verbindung zwischen „Führen“ und „Managen“.

Unser Führungsverständnis: Unterschiedliche Stufen im Management erfordern ein unterschiedliches Training von Kompetenzen

Unteres Management

Mittleres Management

**Top
Management**

**Konzeptionelle Fähigkeiten –
Die Fähigkeit zu analytischem Denken und integrierter Problemlösung**

**Beziehungsorientierte Fähigkeiten –
Die Fähigkeit gut mit anderen zusammenzuarbeiten**

**Technisch-handwerkliche Fähigkeiten –
Die Fähigkeit diverse Fachkompetenzen effizient anzuwenden**