

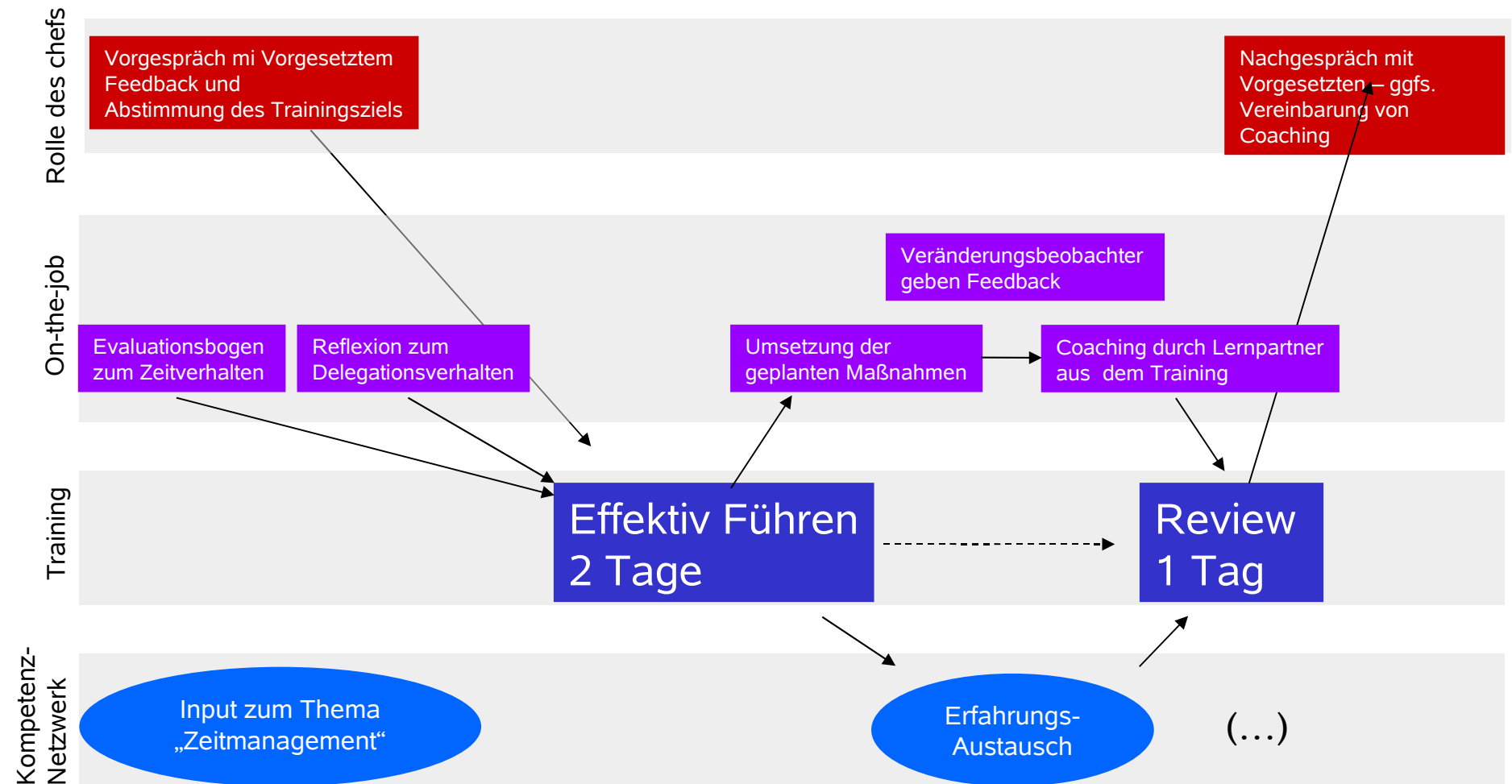
# Inhouse-Angebot Führungswerkstatt “Effektiv Führen”

## Ziele der Qualifizierung

---

- Die Teilnehmer/innen haben sich mit ihrer Führungsmotivation auseinandergesetzt und haben ihre Haltung zum Thema Führung überdacht
- Die Teilnehmer/innen haben sich mit ihren Zielen und Aufgaben als Führungskraft auseinandergesetzt und klare Prioritäten definiert
- Die Teilnehmer/innen haben sich Gedanken gemacht, wie sie Teilaufgaben delegieren und ihre Mitarbeiter/innen einbinden
- Die Teilnehmer/innen haben gelernt und geübt, wie sie kommunizieren, um ihr Führungsverständnis zu leben

# Lernprozess im Überblick



## Vorbereitung des Trainings

---

### **1. Teilnehmer/innen holen Feedback bei ihrer Führungskraft ein:**

- Was gefällt ihm, was hat der/die Teilnehmer/in bereits entwickelt?
- Welche Verhaltensänderungen wünscht er/sie sich noch?
- Wo sollten aus Sicht der Führungskraft die Prioritäten in der Führung liegen?
- Was sind die Ziele für das anliegende Training?

### **2. Teilnehmer führen eine Woche lang Buch darüber, mit welchen Aufgaben sie wie viel Zeit verbringen**

### **3. Teilnehmer bekommen einige Fragen zur Reflexion des eigenen Delegationsverhaltens ca. eine Woche vor dem Training:**

Welche Aufgaben werden delegiert? An wen werden diese Aufgaben delegiert? Was sind die jeweiligen Kriterien?

## Inhalte des Trainings

---

- Auseinandersetzung mit der eigenen Führungsrolle und den Führungsaufgaben
- Verlagerung der Managementattention von der Effizienz („do things right“) zur Effektivität („get the right things done“)
- Delegation und Mitarbeiter einbeziehen mit Modellen situativer Führung nach Hersey und Blanchard, Delegationsgespräche vorbereiten und üben
- Auseinandersetzen mit dem Thema Vertrauen und der Auswirkung auf Führung
- Verschiedene Kommunikationsmodelle und deren Bedeutung für den Führungsalltag

## Methoden des Trainings

---

- Gruppen – Partnerarbeiten
- Aktionsorientiertes Lernen / Rollenspiele / Aufstellungen
- Geleitete Reflexionen und Austausch in der Gruppe
- Soziometrie
- Lerntagebuch und persönlicher Entwicklungsplan
- Für die Vor- und Nachbereitung gibt es bei Bedarf Fragebögen zur Unterstützung für die Teilnehmer und ihre Führungskräfte

## Nachbereitung des Trainings

Alle Teilnehmer/innen haben im Training einen persönlichen Entwicklungsplan mit den eigenen Lernfeldern sowie einen Maßnahmenplan mit konkreten To-Do's erstellt, die sie umsetzen möchten. Dazu werden unterstützend Lernpartnerschaften gebildet. Bestehende Entwicklungspläne werden nach dem Training überprüft und bei Bedarf ergänzt. Jeder Teilnehmer wählt sich an seinem Standort einen „Veränderungsbeobachter“, der die Aufgabe hat, ihm wöchentlich Rückmeldung über die Umsetzung der geplanten Aktivitäten und der Lernfelder zu geben.

Ein interner Coach fragt nach Erfahrungen (oder Teilnehmer schicken einen kleinen Erfahrungsbericht an ihn). Diese Rolle kann auch von den Trainern übernommen werden. Erfolgsgeschichten und Schwierigkeiten werden in regionalen Kompetenznetzwerken besprochen und Lösungen erarbeitet.

Wichtig ist auch ein Follow-up mit der direkten Führungskraft, um die Aufmerksamkeit auf neue Einsichten und erreichte Fortschritte zu lenken. Die Führungskraft unterstützt bei der Umsetzung der erkannten Lernfelder

## Die BeraterInnen

**Loose, von Unruh und Partner ist ein Unternehmen, dass sich auf die erfolgreiche Umsetzung von Veränderungsprozessen und Führungskräfteentwicklung spezialisiert hat.**



### **Kailash von Unruh**

Selbstständige Beraterin, Trainerin und Coach, Jg. 1969  
Diplom-Psychologin, Schwerpunkt: Arbeits- Betriebs und Organisationspsychologie  
MBTI Professional (Myers-Briggs Type Indicator®)

#### **Arbeitsschwerpunkte:**

Begleitung von Veränderungsprozessen (z. B. Umstrukturierungen, Fusionen, strategische Neuausrichtungen)  
Entwicklung von Konzepten für bestehende Personalentwicklung oder den Aufbau von Personalentwicklung  
(Performance Management / Talent Management / Auswahlprozesse)  
Team- und Führungskräfte-Entwicklung  
Coaching  
Moderation und Konzeption von Großveranstaltungen



### **Anke Loose**

Selbstständige Beraterin, Trainerin und Coach, Jg. 1961  
Diplom-Kauffrau, Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Universität Hamburg  
Systemische Ausbildung in lernprozessorientierter Arbeit beim CoreDynamik-Institut Waldkirch  
Ausbildung in systemisch-lösungsorientiertem Coaching bei BTS Mannheim  
EFQM-Assessor, IRC-lizenziert (Intercultural Readiness Check), MBTI-lizenziert (Myers-Briggs Type Indicator®)

#### **Arbeitsschwerpunkte:**

Begleitung von Veränderungsprozessen (z. B. Umstrukturierungen, Fusionen, Kundenorientierungsprozesse)  
Teamentwicklung und -Coaching  
Begleitung von interkulturellen und virtuellen Teams  
Coaching und Training von Führungskräften  
Moderation z. B. von Strategieentwicklung, Prozessverbesserung, Projekt-Debriefings uvm.