

Sabine Heck – Trainerin und Coach
Mein Verständnis für Führungskräfteentwicklung

Inhaberin

„ Wir kreieren mit Ihnen gemeinsam eine Arbeitswelt, in der es Spaß macht, erfolgreich zu sein!“



Sabine Heck von trainings-raum

Kommunikations- & Führungskräftetrainerin,
Coach und Systemische Aufstellungsleiterin,
Telefon- & Teamtrainerin sowie Moderatorin

Seit 17 Jahren agiere ich als Prozessbegleiter, Moderator und Coach in Nürnberger Unternehmen.

Zwei wichtige Komponenten in meiner Arbeit sind die Vielfalt und Visualisierung in der Moderation und Präsentation. Die TeilnehmerInnen sind eingeladen aktiv zu Handeln. Durch eigenes Erleben, Reflexion der Übungen und durch die vielen Impulse der anderen Trainingsteilnehmer wächst die Flexibilität jedes Einzelnen.

Inhalte

- Was ist Führung?
- Führung „Studie“
- Führung integrieren
- Führungskultur
- Vorgehensweise – 6. Stufen
- Methodik
- Themenauswahl
- Trainerin

Führung

was heißt das?



Führen heißt gezieltes Beeinflussen eines Prozesses, um bestimmte Ziele zu erreichen. Mitarbeiter in Ihrer Rolle als Führungskraft nehmen Einfluss auf sich und andere.

Meine Bedeutung

Wirksam führen heißt den Menschen erreichen!

Studie



Sie investieren in Ihre Führungskräfte und das ist Ihre Einflussnahme auf die Motivation Ihrer Mitarbeiter.

Studie (Erhebung des Gallup-Instituts):

Inzwischen fühlen sich 90 % der Beschäftigten ihrem Arbeitgeber nicht verbunden. Ursache sei sehr oft das Verhalten der Führungskräfte.

Motivieren demotiviert – der größte Demotivator ist die Führungskraft. X

X Meine Erweiterung

... wenn sie nicht die Kunst des Führens erlernt hat.

Führung integrieren



Im Focus die Dimensionen der Führung

- Führen der Organisation
- Führen der eigenen Person
- Führen von Mitarbeitern

Wozu Führungskultur?



- Gibt den Mitarbeitern Orientierung
- Damit mit Freude und Engagement die Unternehmensziele erreicht werden
- Werte erlebbar machen und danach Handeln
- Um Führung zu integrieren - Führung hat dann Wirkung, wenn sie in die Unternehmensentwicklung eingebettet ist

Grundlage für eine zielgerichtete Führungskultur:

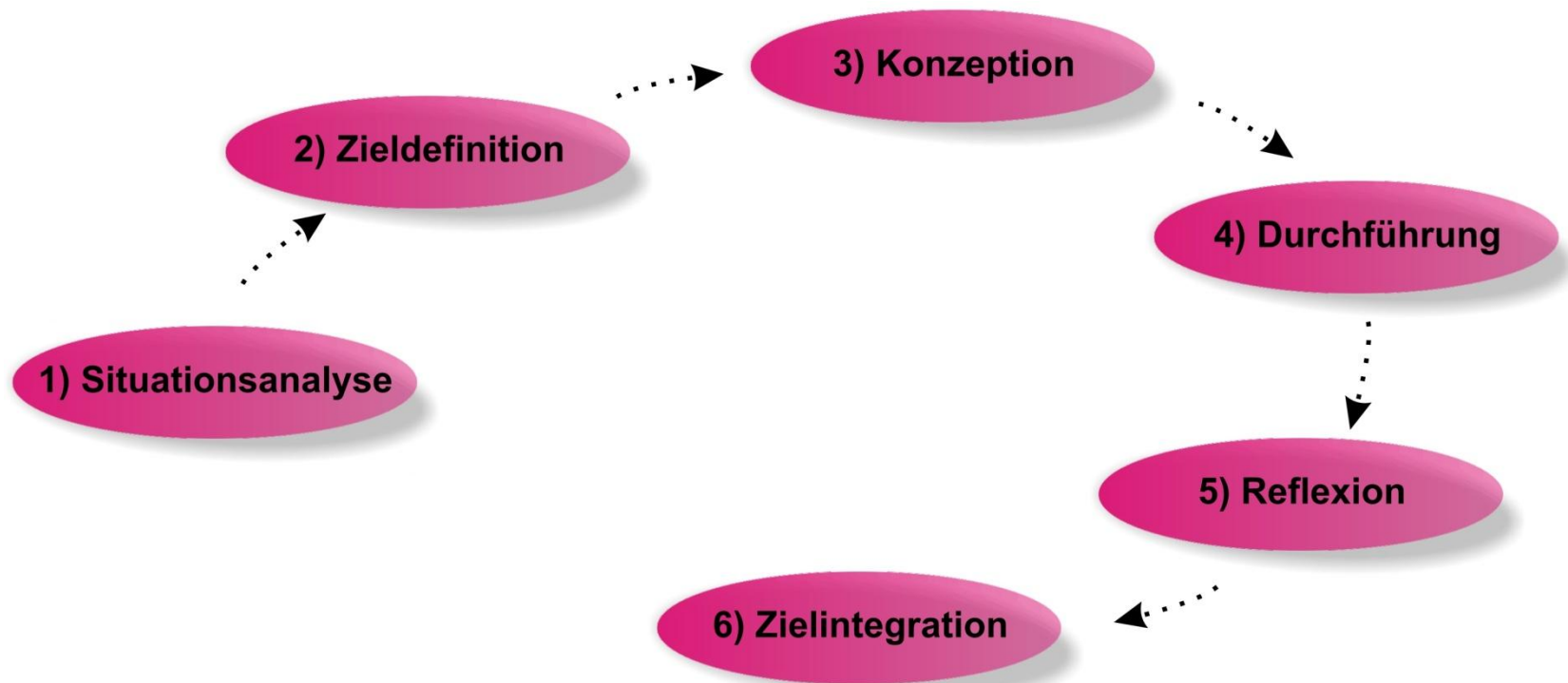
- **eine gemeinsame Sprache**
- **ein gemeinsames Verständnis für Führungskontexte**

Vorgehensweise im Training

6-Stufen-Programm



So arbeite ich



So arbeite ich

6-Stufen-Programm



1. **Situationsanalyse:** Gemeinsam mit dem Auftraggeber mache ich eine Bestandsaufnahme. Auch die Teilnehmer kommen zu Wort (mittels Teilnehmerumfrage vor dem Seminar).
2. **Zieldefinition:** Welche Ziele sollen erreicht werden?
3. **Konzeption:** Nun legen wir im Detail die Trainingsinhalte und –methoden fest.
4. **Durchführung:** Das Training findet statt, es wird gearbeitet.
5. **Reflexion:** Feedback ist mir wichtig. Teilnehmern geben Feedback sowie Dialog mit Auftraggeber (schon im Prozess!).
6. **Zielintegration:** Gemeinsam wirken darauf hin, dass die Rahmenbedingungen für die Umsetzung der Handlungsvereinbarungen im Unternehmen gegeben sind.

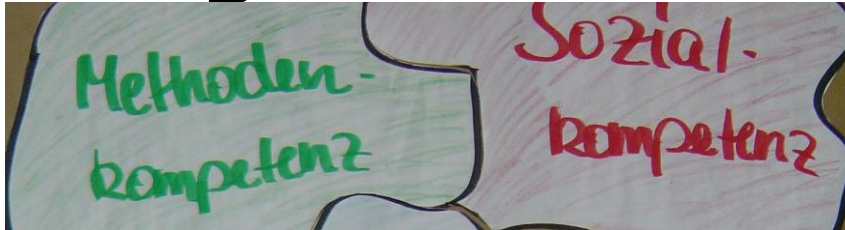
Methodik

- Aktives Handeln und Selbsterfahrung
- Visualisierung
- Videoaufnahmen
- Teilnehmerbefragungen (Fragebogen)
- Präsentation & Interaktion
- Coaching
- Systemische Aufstellungsarbeit
- Persönlichkeitsprofil INSIGHTS MDI
- Indoor & Outdoor



Weder Monologe noch Vorträge, sondern die Teilnehmer selbst stehen im Mittelpunkt der vielfältigen und anregenden Seminare.

Trainingsthemen



Ziele und strategische Ausrichtung

- Strategieworkshop
- Prozessoptimierung

Führung

- Selbstmanagement – sich selbst führen
- Führungskompetenz – sich in den eigenen Führungsqualitäten erleben und andere führen
- Motivation – sich selbst und andere motivieren
- Mit Kommunikation führen & Mitarbeitergespräche wirksam führen
- Fit für einen Konflikt?
- Moderation
- Präsentation

Prozessbegleitung

- Kollegiale Beratung & Coaching & Insights Persönlichkeitsprofil

Strategieworkshop



Ziel in diesem Workshop ist es die eigene Strategien zu optimieren und gemeinsam Lösungen für bestehende Herausforderungen zu finden.

Inhalte

- Wo geht das Unternehmen hin und wie wirkt sich das auf Sie und Ihre Handlungen aus?
- Zielplanung: Wo stehen Sie und wo wollen Sie bis wann sein?
- Was steht Ihnen an Ressourcen zur Verfügung und was benötigen Sie noch?
- Wie setzen Sie sich klare Ziele und verwirklichen diese mit System?
- Reflexion von Erfolgen (Erfolgsstrategien-Verkaufsstrategien)

Ziel hinter dem Ziel ist, die definierten und vorgegeben Ziele transparent weiterzugeben und dass der Mitarbeiter sich darin findet.

Selbstmanagement



Wenn Sie über Stress klagen oder immer wieder abkommen von Ihren gesetzten Zielen, dann ist es wertvoll innezuhalten. Als Führungskraft sind in der Verantwortung zu führen und an **erster Stelle sich selbst**.

Inhalte

- Sie lernen ein Konzept für Work-Life Balance kennen und erkennen / verstehen Ihre eigene Situation
- Sie werden sich selbst managen und erfahren wie Sie sich täglich in Balance bringen können
- Sie setzen sich Ziele und machen aus diesen Lippenbekenntnissen Erfolge
- Grundlagen zum Thema Zeitmanagement
- Prioritäten setzen
- Delegieren

Führen & Motivieren



Führen heißt gezieltes Beeinflussen eines Prozesses um bestimmte Ziele zu erreichen. Kennen Sie Ihre eigenen Lebensmotive? Wissen Sie, was Ihre Mitarbeiter motiviert und bewegt die 100 % Arbeitskraft einzubringen?

Inhalte

- Was brauchen Mitarbeiter um sich führen zu lassen?
- Motivation für Höchstleistungen durch **fordern, fördern** und **ermöglichen**
- Führungstheorien
- Führen: verschiedene Führungsstile im Vergleich
- Situativer Führungsstil – was ist das?
- Die 16 Lebensmotive, die bestimmen wonach Menschen streben
- Motivation und De-Motivation Ihrer Mitarbeiter durch Sie
- Videoaufzeichnung und Feedback

Mit Kommunikation führen



Wie gelingt es Ihnen **wirksam zu kommunizieren**. Unterschiedliche Interessen werden vertreten und alle Gesprächsteilnehmer beziehen klar ihre Position. Wo ist eine Win-Win Situation?

Inhalte

- Grundregeln der Kommunikation
- Wie finden Sie die Motivation/Frust Ihres Gesprächspartners heraus?
- Zielanalyse: Wie gelingt es Ihnen ein gemeinsames Ziel zu definieren?
Win-Win
- Gesprächsphasen kennen lernen und eigene Strategien entwickeln
- Gesprächsführung: Fragetechniken kennen lernen und anwenden
- Kritik besser noch Feedback-Gespräche führen
- Training mit Video-Feedback

Mitarbeitergespräche führen



Ihre Mitarbeiter haben Wünsche und Vorstellungen, die sie nicht immer aussprechen. Die Führungskräfte haben auch Erwartungen, die nicht immer ausgesprochen werden und auf die sie dann vergebens warten.

Ziel - **Sie sind im Dialog!**

Inhalte

- Vorbereitung auf die Mitarbeitergespräch
- Leitfaden für das Gespräch
- Die Kunst mit ganz unterschiedlichen Gesprächspartnern in den Dialog zu kommen
- Gesprächsphasen: Wie könnte ein Gespräch verlaufen? (Strategien wissen und nutzen)
- Aktiv zuhören und gezielt Fragen stellen
- Mitarbeitergespräche führen (Einstellungs-, Bewertungs-, oder Zielvereinbarungsgespräche,)
- Training mit Video-Feedback

Fit für Konflikt?



Wie viel Energie wenden Sie in der Regel in Konfliktsituationen für Aggressionen, Erdulden, verdeckte Angriffe und Verteidigung auf? Wie viel Energie können Sie dann noch für **konstruktive Lösungen** freisetzen?

Inhalte

- Welches typische Verhalten praktizieren Sie in Konfliktsituationen. Was ist Ihr bevorzugter Konfliktstil?
- Welche Konfliktarten gibt es und was ist zu tun, um diese vorzubeugen?
- Wie führe ich Konfliktgespräche?
- Unterschiedliche Konfliktlösungsmodelle werden vorgestellt und angewandt
- Selbsteinschätzung und Fremdeinschätzung (Videoaufzeichnung)

Wirkungsvoll Moderieren



Ziel ist es, dass Sie Besprechungen, Workshops und Meetings zielgerichtet und effektiv moderieren. Durch Ihr Engagement setzen Sie neue Akzente in den "Meeting-Alltag,,.

Inhalte

- Der Moderationszyklus – 6 Stufen-Plan
- Aktuelle Arbeitstechniken und Interventionstechniken nützlich einsetzen
- Prozess der Ideensammlung und Visualisierung
- Entscheidungs- und Bewertungstechniken anwenden
- Unterschied zwischen Führung und Moderation
- Gruppensteuerung - Gruppenprozess
- Mit Störungen / Widerständen konstruktiv umgehen
- Sich in der Rolle des Moderators erleben - Videofeedback
- Training mit Video-Feedback

Kollegiale Beratung



Kollegiale Beratung ist eine effektive Beratungsform in der Gruppe, bei der sich die Teilnehmer wechselseitig zu Themen ihres Berufsalltags beraten, um Lösungen für schwierige Situationen zu entwickeln.

Nutzen

- konkrete Herausforderungen systematisch zu reflektieren
- Lösungsoptionen für den Berufsalltag zu entwickeln
- aktuelle Situationen / Themen zu bearbeiten
- stärkt die Mitarbeiterkompetenzen praxisnah
- erweitert den Handlungsspielraum der Teilnehmer

Interessant ist diese Methode innerhalb des eigenen Führungsteams anzuwenden. Es ist ein Baustein in der Führungskräfte-Entwicklung.

Coaching



Ihre Situation

- Sie stehen vor einer Herausforderungen oder anspruchsvolle Situation, in denen Ihnen professionelle Unterstützung zur Vorbereitung gut tut.
- Sie haben die Entscheidung getroffen Verhalten zu verändern und brauchen jemanden, der Sie darin unterstützt.
- Sie möchten sich Klarheit über Ihre Ziele verschaffen.
- Sie möchten eine Präsentation, Redesituation vorbereiten und in diesem Zusammenhang Gesprächssituationen trainieren.
- Sie möchten Alternativen durchdenken und in die Handlung kommen.

Coachingansatz

**Führungskräfte im Entwicklungsprozess als
Coach begleiten.**

Insights Persönlichkeitsprofil

Ziel ist es mit dem Persönlichkeitsprofil sich und unser Gegenüber besser zu verstehen. Entsprechung der Fähigkeiten werden dabei **Führungs- und Kommunikationsverhalten, Teamfähigkeit und Interaktionsvermögen** untersucht.

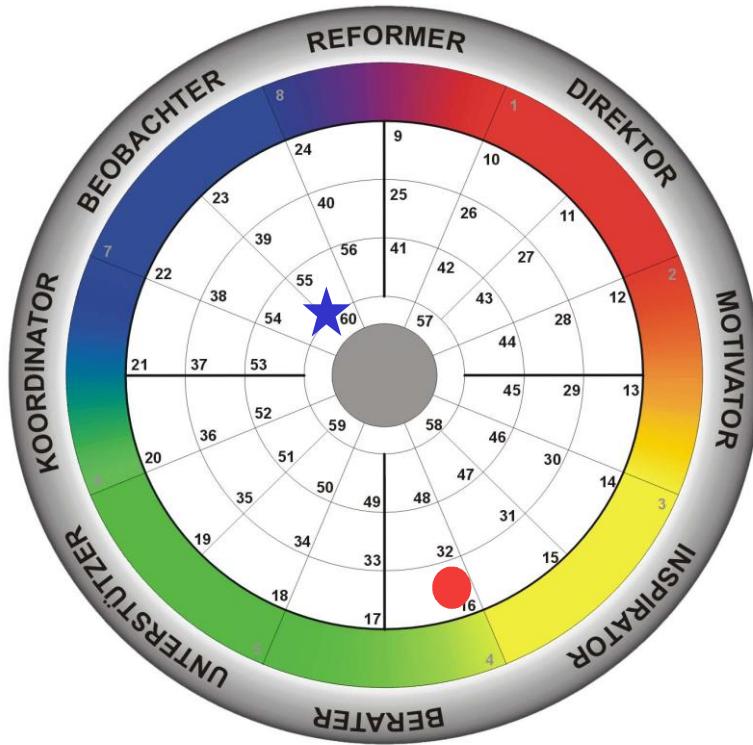


Wie sehen wir uns selbst?

Wie kommunizieren wir mit anderen?

Wo sind wir in unserem Arbeitsumfeld eingesetzt?

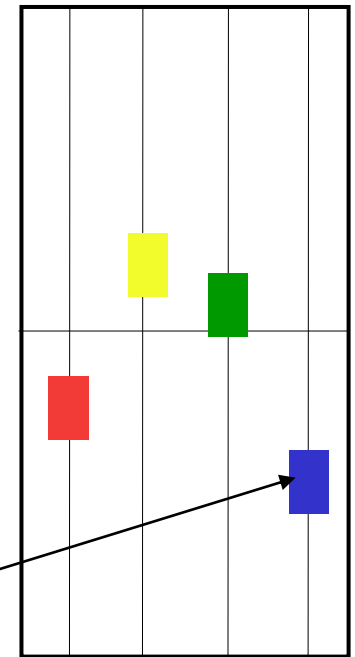
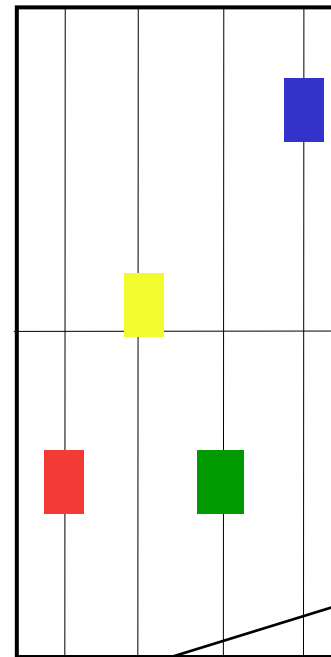
INSIGHTS Persönlichkeitsprofil



Dieser Mitarbeiter ist von seinem Typus ein Berater ●. In seinem Arbeitsumfeld ist er jedoch als Koordinator ★ eingesetzt. Genau am schwächsten Punkt. Er braucht viel Kraft dafür.

★ Diagramm 1
Arbeitsumfeld

● Diagramm 2
Grundsätzlicher Stil



★ Arbeitsumfeld
Adaptierter Stil

● Grundsätzlicher Stil
Basisstil

Trainer-Team



Rainer Berger

Diplom-Sportwissenschaftler, Gesundheitsexperte,
zertifizierter Trainer- und Moderator,
Dozent an mehreren Hochschulen



Christine Neidhardt

TalentCoach, Systemische Aufstellungsleiterin,
Führungskräftetrainerin, Projektmanagerin,
Moderatorin



Markus Ried

Akademischen Coach und Organisationsentwickler
Diplomhandelslehrer (Diplom der Wirtschaftspädagogik)
Hochseilgarten –Trainer, Outdoor-Trainer