



WEKOS Personalmanagement GmbH

Am Ranken 9 . 88069 Tett nang

07542 – 40 98 50

j.weissenrieder@wekos.com

www.wekos.com

Boxenstopp I – IV für erfahrene Führungskräfte



FÜHRUNGSKRÄFTEENTWICKLUNG DURCH BOXENSTOPPS I - IV

Zielsetzung

Führungskräfte durchlaufen oft mehrere Trainingsprogramme und man spürt nicht die erwünschte Wirkung. Das ist bei unterschiedlichen Reifegraden, unterschiedlichen Kompetenzen und unterschiedlichen Persönlichkeiten nicht verwunderlich. Deshalb ist es sinnvoll, diese Individualität im weiteren Entwicklungsprozess als gegeben zu akzeptieren und explizit zu nutzen.

Erfahrene Führungskräfte erhalten in den Boxenstopps die Möglichkeit, regelmäßig auf unterschiedliche Art und Weise „rechts ran zu fahren“ und ihren Führungsstil, ihre Führungswirksamkeit und wichtige Arbeitsbeziehungen zu reflektieren und zu verändern. **Damit wird Weiterentwicklung und Veränderung regelmäßig zum persönlichen Thema der Führungskräfte gemacht und weitergetragen.**

Verschiedene Boxen stehen zur Auswahl:

- ◆ Boxenstopp I: „Wirksam führen - neuen Schwung holen!“
- ◆ Boxenstopp II: Mitarbeiter-Feedback für Führungskräfte
- ◆ Boxenstopp III: Teamworkshop - „Der Chef geht mit dem Team an die Boxen!“
- ◆ Boxenstopp IV: Coaching – An die Boxen bevor es brennt!

Die Boxenstopps I – IV ergänzen sich. Sie bauen nicht aufeinander auf und können nach einigen Jahren mit neuen Blickwinkeln erneut und wirkungsvoll genutzt werden.

BOXENSTOPP I: SEMINAR „WIRKSAM FÜHREN“

Die Idee

Sie wünschen sich neue Impulse für Ihr Selbstverständnis als Führungskraft. Sie finden es attraktiv, die eigene Zukunft innerhalb Ihres Unternehmens aktiv weiterzuentwickeln, neue Handlungsoptionen zu sehen und vielleicht neue Schwerpunkte zu setzen. Wir werden daran arbeiten, die eigenen Mitarbeiter ungewohnt anders ‚in den Blick zu bekommen‘, die eigenen Potenziale, Wünsche und Ziele wieder deutlicher zu sehen, für sich persönlich weitere Kraftquellen zu identifizieren und **konkrete Veränderungspläne zu machen**.

Die Inhalte

- ◆ Meine Potenziale, Ziele und Arbeitsschwerpunkte als Führungskraft
- ◆ Meinen Führungsstil durch die Brille der anderen sehen
- ◆ Meine ‚persönlichen Strickmuster‘ – wie wirken sie im Zusammenspiel mit Kollegen bzw. Mitarbeitern?
- ◆ Energie, Begeisterung und Motivation in meinem Leben, in meinem Beruf – Arbeit am eigenen „Energietank“.
- ◆ Strukturierte kollegiale Beratung und Coaching durch die Trainer im Workshop.

Zielgruppe

Erfahrene Linien-Führungskräfte und Projektleiter mit erheblicher Führungsverantwortung. Es wird eine Führungserfahrung von mindestens fünf Jahren für die Teilnahme vorausgesetzt.
2 Trainer/Coaches, 2 Tage Seminar plus ½ Tag Follow-up

BOXENSTOPP II: MITARBEITERFEEDBACK

Die Ausgangssituation

Viele Führungskräfte haben in ihrer Karriere schon viele Trainings durchlaufen. Trotzdem bleibt eine Restunsicherheit, wie das eigene Führungshandeln bei den Mitarbeitern wirklich ankommt, wie die Dienstleistung „Führung“ aus der Sicht der Mitarbeiter bewertet wird. Daraus können erfahrene Führungskräfte mehr lernen, als durch noch ein Training und noch ein Training ...

Die Vorgehensweise

Die Teilnehmer der Trainingsreihe erhalten von ihren Mitarbeitern ein strukturiertes Feedback bezüglich der Wahrnehmung ihrer Leistung als Führungskraft erhalten. Das Feedback erfolgt in Form eines Fragebogens, dessen Auswertung anschließend mit der Führungskraft (zuerst) und den Mitarbeitern (danach) besprochen wird. Der Fragebogen wird von den Mitarbeitern anonym ausgefüllt und anschließend ausgewertet. Die Ergebnisse werden grafisch dargestellt und mit der Selbsteinschätzung der Führungskraft verglichen. **Gemeinsam entsteht ein Plan für die Weiterentwicklung von Führungsverhalten.**

Zielgruppe

Erfahrene Führungskräfte mit ihren Teams, die gemeinsam einen kurzen Stopp einlegen möchten, um anschließend wieder besser im Rennen zu sein.

Insgesamt ca. 1 Tag für die Führungskraft, ca. ein halber Tag mit dem Team

BOXENSTOPP III: TEAMWORKSHOP -

„DER CHEF GEHT MIT DEM TEAM AN DIE BOXEN!“

Mögliche Ausgangssituationen

- ◆ Es läuft nicht ganz rund im Team. Irgendwie ist der Wurm drin, es klemmt! Wir wissen nicht richtig, wo es klemmt und fragen uns: „Wie können wir’s abstellen?“
- ◆ Wir sind mit neuen Abläufen konfrontiert und müssen uns neu sortieren: „Wie packen wir’s an?“
- ◆ Die Organisation ist neu: „Wie kommen wir schnell zu Effektivität und Effizienz?“
- ◆ Die Kundenanforderungen haben sich gravierend geändert oder werden sich ändern: „Wie reagieren wir? Was tun wir?“

Sachliche und teampsychologische Zielsetzungen können sein ...

- ◆ Potenziale zur Leistungssteigerung aufspüren: „**Verändern, weiterentwickeln, verbessern!**“
- ◆ Prozesse der Leistungserstellung konkret verbessern/beschleunigen
- ◆ Verschiedene Typen im Team identifizieren und deren Muster der Zusammenarbeit erkennen oder die eigene Rolle im Team bewusst machen
- ◆ Gruppeninterne Zusammenarbeit verbessern
- ◆ Effizienz der Zusammenarbeit steigern und Arbeitszufriedenheit erhöhen

Zielgruppe

Erfahrene Führungskräfte mit ihren Teams, die gemeinsam einen kurzen Stopp einlegen möchten, um anschließend wieder besser im Rennen zu sein.

Ein halber Tag für die gemeinsame Vorbereitung, ca. zwei Tage für die Durchführung, ein bis drei halbe Tage für die Follow-up-Einheiten



BOXENSTOPP IV: COACHING – AN DIE BOXEN BEVOR ES BRENNT!

Immer dann, ...

- ◆ wenn Menschen ihre beruflichen Ambitionen mit ihren Stärken und Entwicklungspotenzialen in Übereinstimmung bringen möchten,
- ◆ wenn der Tank leer ist,
- ◆ wenn Menschen in beruflichen Sackgassen gelandet sind,
- ◆ wenn Führungskräfte kein Land mehr sehen oder
- ◆ wenn scheinbar unlösbare Konfliktsituationen entstanden sind oder
- ◆ wenn sie sich proaktiv **fit machen** möchten **für absehbare Veränderungen**

... kann es sinnvoll und hilfreich sein, mit einem „Coach an die Boxen“ zu gehen.

Der Ablauf

Über ca. 6 Monate finden im Abstand von 2 bis 4 Wochen Einzelgespräche mit einer durchschnittlichen Dauer von etwa 3 Stunden statt.

Das Ergebnis

Aus diesem Lernprozess mit seinen kurzen Feedbackzyklen entsteht ein deutlich wahrnehmbarer Fortschritt, **eine sichtbare Veränderung**. Ein bewussteres und selbstbewussteres Agieren als Führungskraft führt zu einer effektiveren und effizienteren Wahrnehmung der Führungsrolle. Das Ziel ist immer, die Führungskraft in die Lage zu versetzen, ihre Aufgabe (wieder) in vollem Umfang zu erfüllen.