

Fit für Führung

Systematischer Auf- und Ausbau von Führungskompetenz

Erster Baustein

Den Lernprozess beginnen / Grundlagen der Kommunikation

Inhalte

- **Fit für Führung – Vorstellung des Programms**
 - Ziele der Bausteinreihe
 - Inhalte und Ablauf der gesamten Reihe

- **Beginn des Teamentwicklungsprozesses**
 - Merkmale eines Teams (von der Gruppe zum Team)
 - Phasen der Teamentwicklung
 - Festlegung der Zusammenarbeit im Team, Arbeitsgruppe und Tandem
 - Spielregeln für die Zusammenarbeit im Team

- **Einstieg ins Thema "Führung"**
 - Erstellen einer „Führungslandschaft“ in einem moderierten Verfahren
 - Reflexion der eigenen Rolle und des eigenen Stils als Führungskraft
 - Welche Kompetenzen bringen den Erfolg – wie lassen sich die eigenen Kompetenzen entwickeln?

- **Grundlagen der Kommunikation**
 - Hilfreiche Ansätze aus der Kommunikationstheorie
 - Sender-Empfänger-Modell, Vier-Ohren-Modell
 - Neue Ansätze, subjektive Sichtweisen zu erfassen und Gespräche zu steuern – hilfreiche Gesprächstechniken
 - Arbeiten an Fallbeispielen
 - Die eigene Position erfolgreich einbringen und Einfluss gewinnen

- **Soziale Interaktionen im Verwaltungsalltag**
 - Hilfreiche Gesprächsfertigkeiten für den Umgang mit Bürger/innen, Kollegen, Vorgesetzten und Mitarbeiter/innen
 - Konstruktiver Umgang mit Emotionen
 - Argumentieren und Überzeugen
 - Konstruktiver Umgang mit „Killerphrasen“ und schwierigen Gesprächspartnern

Fit für Führung

Systematischer Auf- und Ausbau von Führungskompetenz

Zweiter Baustein

Modernes Führungsverständnis

Inhalt

- **Führung**
 - Definition und Ziele von Führung und Führungsaufgaben
 - Führungsstile und ihre Wirkungen
 - Wechselwirkungen - wie beeinflussen Mitarbeiter/innen ihre Führungskräfte?
 - Entwicklung von Mitarbeiterpotentialen – Führungskraft als Personalentwickler
 - Schlüsselkompetenzen
 - Moderne Führungsrollen – z.B. Coach, Organisationsentwickler, Teamentwickler, Sinnstifter

- **Zielorientiert Führen**
 - Wie kann ich zielorientiert Führen und Steuern?
 - Ziele im eigenen Verantwortungsbereich entwickeln
 - Kriterien der Zielformulierung
 - Ziele motivierend vereinbaren
 - Ziele kontrollieren, Meilensteingespräche führen
 - Zielerreichungsgrade bewerten

- **Motivation und Leistung**
 - Motive von Mitarbeiter/innen erkennen
 - Was heißt es, Mitarbeiter/innen zu motivieren bzw. zu demotivieren?
 - Bewährte Maßnahmen zur Motivation
 - Motivieren auch unter schwierigen Rahmenbedingungen
 - Umgang mit demotivierten und schwierigen Mitarbeiter/innen

- **Delegation von Aufgaben**
 - Strategische Delegation
 - Phasen des Delegationsgesprächs
 - Controlling und Ergebnisorientierung
 - Handlungskompetenz von Mitarbeiter/innen weiterentwickeln

Fit für Führung

Systematischer Auf- und Ausbau von Führungskompetenz

Dritter Baustein

Werkzeuge für den Führungsalltag

Inhalte

- **Teamprozesse fördern**
 - Führung und Teamentwicklung
 - Als Team gute Ergebnisse erzielen
 - Merkmale eines gut entwickelten Teams - Teamdiagnose
 - Eine Arbeitsgruppe zum Team entwickeln
 - Zusammenarbeit und gegenseitige Unterstützung sicher stellen
 - Leitung und Moderationsaufgaben in Teambesprechungen
 - Konflikte im Team als Chance nützen

- **Kritik und Kritikgespräche**
 - Kritik als wichtiges Führungsinstrument
 - Phasen des Kritikgesprächs
 - Konstruktiv Kritik üben und Kritik annehmen können
 - Was tun, wenn das kritisierte Verhalten wieder auftritt?
(Stufenkonzept)

- **Die Leistung von Mitarbeiter/innen bewerten und entwickeln**
 - Von der Beobachtung zur Bewertung
 - Wie lässt sich Leistung fair bewerten?
 - Bewertungsgespräche
 - Mitarbeitergespräche
 - Stärken von MA erkennen und diese weiterentwickeln, mit Schwächen konstruktiv umgehen
 - Möglichkeiten und Grenzen der Personalentwicklung

- **Umgang mit besonders schwierigen Führungssituationen**
 - z.B. mit Fehlzeiten,
 - Sucht,
 - Aggressivität
 - Konstruktiver Umgang mit kreativen Widerständen

Fit für Führung

Systematischer Auf- und Ausbau von Führungskompetenz

Vierter Baustein

Effizientes Konfliktmanagement / Veränderungsmanagement

Inhalte

- **Konflikt als Chance**
 - Unsere Werthaltungen zu Konflikten, den eigenen Konflikttyp erkennen
 - Konfliktdefinition – was wollen wir unter einem Konflikt verstehen?
 - Verschiedene Konfliktarten
 - Konfliktanalyse am Fallbeispiel
 - Konfliktsymptome und Konfliktentwicklung
 - Analyseschritte, Szenarien einer Konflikteskalation

- **Werkzeuge 1**
 - Wirklichkeitskonstruktionen erfassen, Wechselwirkungen erkennen und nutzen
 - Konstruktive Grundhaltungen im Konfliktmanagement
 - Konfliktlösemodelle – Strategisches Konfliktmanagement
 - Bearbeitung von Beispielen der Teilnehmer/innen

- **Werkzeuge 2**
 - Handeln in komplexen sozialen Systemen
 - Vernetztes Denken eröffnet neue Möglichkeiten
 - Hilfsmittel der systemischen Konfliktanalyse
 - Komplexe Konflikte analysieren und lösen – Beispiele der Teilnehmer/innen

- **Veränderungsmanagement**
 - Phasenkonzept von Veränderungsprozessen – von der Diagnose zum Ziel
 - Transparenz und Beteiligung
 - Veränderungen konstruktiv einleiten, steuern, begleiten und kontrollieren
 - Professioneller Umgang mit Folgen von Veränderungen für Beteiligte
 - Umgang mit Verteilungskonflikten

- **Transfersicherung**
 - Bildung eines Netzwerkes zur gegenseitigen Unterstützung
 - Die eigene Weiterentwicklung sichern
 - Vorsatzbildung und Umsetzungsstrategien