Seminarangebote „Mitarbeiterführung“ in Präsenz sowie online für jeweils 2 Tage

Führungserfolg durch Kompetenz – Bausteine zum Führungserfolg

FKB 060

Wer heute Führungsverantwortung für Menschen trägt oder übernehmen will, benötigt neben persönlicher Kompetenz umfangreiches Führungsfachwissen. In diesem Seminar werden die Grundlagen der Führung in ihrer Komplexität als geordnetes Ganzes dargestellt und durch anschauliche und praxisorientierte Stoffvermittlung anwendungsbereites Führungswissen vermittelt. Die TeilnehmerInnen sollen befähigt werden, den Stand der eigenen Führungskompetenz sowie den persönlichen Qualifizierungsbedarf einzuschätzen.

Schwerpunkte:

- Führung, was wird in der Praxis von Führungskräften verlangt?
- Aktuelle Studien zur Mitarbeiterzufriedenheit und Motivation:
  - Welchen Beitrag leisten Führungskräfte dazu?
- Wertschätzung, Respekt und Anerkennung vermitteln: was heißt das in der Praxis?
- Muss / darf man als Führungskraft alle MitarbeiterInnen gleich, gerecht und fair behandeln?
- Bausteine zum Führungserfolg:
  - Selbstmanagement, Klärung der eigenen Motivation als Führungskraft
- Der Führungsprozess:
  - Inhalte / Dimensionen und Zeitanteile für die Mitarbeiterführung
  - Wie treffe ich (gute) Entscheidungen?
  - Ist Kontrolle noch zeitgemäß?
- Motivation: Mythos oder Realität?

Führungserfolg durch Kompetenz – Bausteine zum Führungserfolg II / Vertiefungsseminar

FKB 070

Aufbauseminar zu: „Führungserfolg durch Kompetenz – Bausteine zum Führungserfolg I“

Im Fachseminar „Bausteine zum Führungserfolg“ stehen die Grundlagen der Führung – was wird von Führungskräften in der Praxis erwartet, Klärung der eigenen Motivation als Führungskraft, der Führungsprozess und die Grundlagen der Mitarbeitermotivation – im Mittelpunkt. Darauf aufbauend werden in diesem Spezialseminar konkrete Probleme aus dem Führungsalltag besprochen, das eigene Kommunikationsverhalten reflektiert sowie die Bedeutung unterschiedlicher Gesprächsformate von Mitarbeitergesprächen sowie praxisorientierte Techniken vermittelt, die Handlungssicherheit im Arbeitsalltag schaffen.

Schwerpunkte:

- Kompetenzen, die Führung erfolgreich machen – Blitzlicht: Seminar „Bausteine I“
- Führungsstile: gibt es einen „Königsweg der Führung“?
- Kommunikation:
  - Grundlagen der Kommunikation: sachlich, klar und wertschätzend kommunizieren
  - Besprechungen erfolgreich führen
  - Feedback geben und nehmen
  - Das Mitarbeitergespräch als Führungsinstrument
- Einführung in das Konfliktmanagement:
  - Definition, Konfliktarten- und Typen erkennen
- Mitarbeiter-/innen fordern, fördern und schützen
  - professioneller Umgang mit Überlastungsanzeigen
  - Gefährdungsanalysen: das Belastungs- Beanspruchungskonzept verstehen
  - Burn out vs. Bore out, Stress-Management
- Führungserfolg zeigt sich in der Leistung der Mitarbeiter:
  - der Zusammenhang von Zufriedenheit, Motivation und Leistung

Umgang mit schwierigen Mitarbeitern – Konflikte wertschätzend lösen

FKB 101

Konflikte sind alltäglich und treten in sämtlichen Lebensbereichen auf. Sie signalisieren eine Störung des eigenen Wohlbefindens, setzen negative Emotionen frei und entwickeln sich dynamisch. Konflikte werden in der Regel als unangenehm, störend und schädlich empfunden. Deshalb gilt insbesondere für Führungskräfte: „Gehen Sie zeitnah mit Konflikten in Ihrem Bereich um und suchen Sie nicht nach Wegen sie zu umgehen!“ Vielfach fehlt den Führungskräften hier das „Handwerkszeug, ein roter Faden“ für den professionellen Umgang mit Konflikten, dieser soll in diesem Seminar mit den TeilnehmerInnen erarbeitet werden.

Schwerpunkte:

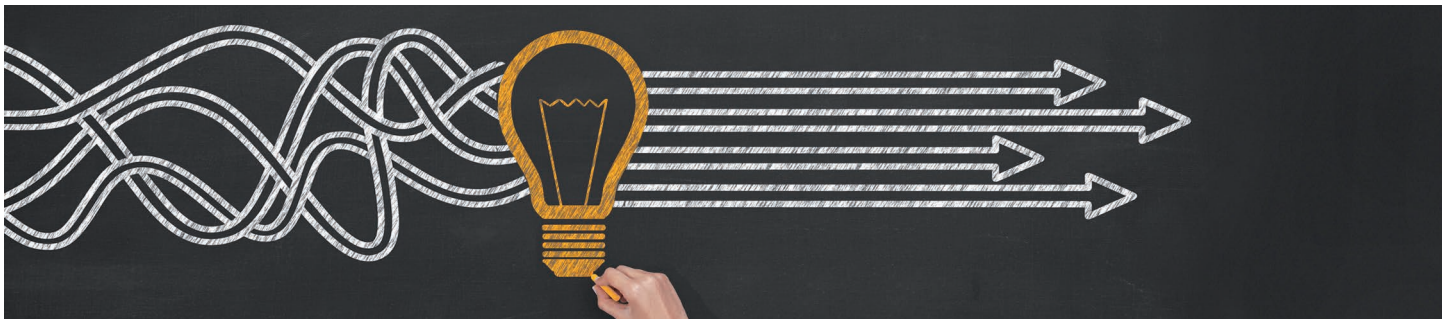
- Konfliktmanagement: Konflikte, Probleme und Differenzen unterscheiden
- Konflikte rechtzeitig erkennen (Signale)
- Führungsfehler im Umgang (Umgehen) von Konflikten
- Dynamik von Konflikten (Eskalationsmodell von Glasl)
- Was sind schwierige Mitarbeitende?
  - Wie gestalte ich den Umgang mit „schwierigen“ Mitarbeitenden?
- Wertschätzung und Respekt in Konfliktsituationen
  - Situative Führung in Konfliktfällen
- Konfliktpsychologie und Konfliktanalysen
  - Ansätze aus der Mediation für die Konfliktlösung
  - Professionelle Vorbereitung von Konfliktgesprächen
  - Stabile Verhandlungsführung in Konflikt- (Stress-) Situationen
- Sanktionsrahmen des Arbeitsrechts erkennen und fallbezogen anwenden

Strategische Planung zum Wissenserhalt, zur wirksamen Nachfolgeplanung sowie zur Mitarbeiterbindung

In den kommenden Jahren wird eine erhebliche Zahl von Mitarbeitenden in den Ruhestand gehen oder aus persönlichen Gründen den Arbeitgeber wechseln. Damit geht auch dem öffentlichen Dienst wertvolles Erfahrungswissen verloren. Sollte es nicht gelingen, rechtzeitig eine angemessene Weitergabe des Wissens und eine wirksame Nachfolgeplanung abzusichern, kann dies durch Mehrarbeit, Fehlerhäufung und Leistungsrückgang weitreichende Folgen für die Arbeitgeber haben. Im Vordergrund steht das Ziel, vorhandenes Personal so zu entwickeln, dass die Nachbesetzung von Schlüsselpositionen und Stellen auf Dauer gesichert ist. Da zunehmend auch öffentliche Arbeitgeber sich gegenseitig Personal abwerben, gewinnt zudem die Mitarbeiterbindung an zentraler Bedeutung.

Schwerpunkte:

- Grundlagen der strategischen Planung:
  - Organisations- und Umweltanalyse
- Umsetzung strategischen Planungsziele in operative Steuerung (Zielpyramide)
- Nachfolgeplanung in einzelnen Schritten
  - Anforderungsprofile aktualisieren
- Kreislauf des Wissens in der Organisation
  - Wissen und Können in der Organisation weitergeben
- Mitarbeiterpotenziale erkennen und entwickeln
- Nachhaltige Bindungen aufbauen (WIR-Gefühl)



Gesunderhaltende Effekte des Führungsverhaltens FKB 094H

Mitarbeiter kommen wegen der Firma, bleiben wegen sinnvoller Aufgaben und gehen (oder kündigen innerlich) wegen des / der Vorgesetzten. Führung kann gesund erhalten oder krankmachen. Gesundheitsorientiertes Führen verbessert das Wohlbefinden der Mitarbeiter, motiviert diese und reduziert Fehlzeiten. Eine positiv wahrgenommene Führung erhöht die Bindungen zum Arbeitsbereich und schafft dadurch u.a. eine stärkere Identifikation der Mitarbeiter. Wann macht Führung krank und worauf muss ich als Führungskraft achten?

Schwerpunkte:

- Zahlen, Daten, Fakten zur Gesundheit am Arbeitsplatz
  - Studien zu Zufriedenheit und Motivation
- Alle Mitarbeiter gleich, gerecht und fair behandeln?
- Mitarbeiter fordern, fördern und schützen:
  - den Spagat zwischen Überforderung, Herausforderung, Unterforderung meistern
- Das Belastungs- Beanspruchungskonzept
  - Psychische Belastungen identifizieren und beseitigen
  - Professioneller Umgang mit Überlastungsanzeigen
  - Stressbewältigung und die eigene Resilienz reflektieren
- Wertschätzung, Respekt und Anerkennung vermitteln, was heißt das in der Praxis?
- Mitarbeitermotivation: Mythos oder Realität?
- Praxisorientierte Handlungsstrategien entwickeln

Mitarbeiterpotenziale erkennen und gezielt fördern FKB 083

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels ist das Ausschöpfen der Potenziale -insbesondere auch älterer Mitarbeiter - ein wichtiges Thema auch im öffentlichen Sektor geworden. Aber nicht nur ältere, sondern auch jüngere Arbeitnehmer müssen lern- und veränderungsfähig sein, damit eine Verwaltung leistungs- und innovationsfähig bleibt.
Verhaltensbeobachtungen und Leistungsergebnisse im beruflichen Alltag führen dazu, dass die Führungskräfte Potenziale erkennen können. Konstruktives Feedback und Entwicklungsgespräche stärken die Potenzialentfaltung der Mitarbeiter.

Schwerpunkte:

- Rahmenbedingungen der Personalentwicklung in der öffentlichen Verwaltung:
  - Herausforderungen und Chancen
  - Generationenvergleich & Wertewandel
- Personalentwicklung als zentrale Führungsaufgabe
  - Methoden zum Erkennen von Potenzialen und Defiziten
  - Beurteilung von Mitarbeitenden: Beurteiler -und Beurteilungsfehler
- Instrumente der Potenzialermittlung
  - Auswahlverfahren im Vergleich
- Kommunikation
  - Selbstreflexionen zur Kommunikation
  - Feedback geben und annehmen
- Das Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch (MAVG) als Führungsinstrument
  - Formate / Besonderheiten von MAVG
  - Zielvereinbarungs- Zielvereinbarungsgespräche
  - Förder- und Entwicklungsgespräche (Entwicklungsdialog)

Nehmen Sie bzgl. der Seminartermine bitte Kontakt mit uns auf.

Zielgruppe:
Führungskräfte und alle Interessierten, die ihre Kompetenz durch die systematische Aneignung von Führungswissen weiter erhöhen wollen.

Alle Seminare werden selbstverständlich auch als Inhouse-Seminare nach individueller Absprache angeboten.
Einige dieser Seminare werden in Zusammenarbeit mit dem Kommunalen Bildungswerk Berlin e.V. (www.kbw.de) durchgeführt.

Weitere Informationen unter
mail@dr-brandenburg-gmbh.de

Die Fähigkeit zum Miteinander FKB 118A

Organisationen suchen Personal, aber es kommen Persönlichkeiten. Die Mitarbeiter-/innen wollen an ihre Einzigartigkeit glauben können und deshalb individuell als Persönlichkeit wahrgenommen werden. Sie erwarten von ihren Führungskräften, dass diese in der Lage sind, ein Miteinander zu organisieren. Dabei wollen sie wertschätzend und respektvoll behandelt, nicht über- oder unterfordert und im Einzelfall nicht nur gefordert oder gefördert, sondern von ihren Führungskräften geschützt werden.

Schwerpunkte:

- Mitarbeiter-/innen gleich, gerecht und fair behandeln?
- Wie zeigt sich in der Praxis ein wertschätzender und respektvoller Umgang
- Mitarbeiter-/innen fordern, fördern und schützen
- Professionell auf Überlastungen reagieren
- Was sind Gefährdungsanalysen? (9 Risikofaktoren)
- Im Dialog gewinnen: ausgewählte Mitarbeitergespräche
- Konflikte erkennen und souverän reagieren
- Vom Wert des WIR-Gefühls

Erfolgreiche Führung: Verhandlungsstark, Entscheidungssicher und Motivierend (die VEM-Strategie) FKB 118

Führung heißt primär verhandeln, entscheiden und Menschen zu motivieren. Bis zu 70% ihrer Arbeitszeit verbringen Führungskräfte mit Verhandlungen, es ist damit ihre eigentliche Kerntätigkeit. Als Verhandlung soll hier die Besprechung über Sachverhalte verstanden werden, die der Herbeiführung eines Interessensausgleiches zwischen mindestens zwei Parteien dient. In der Regel ist der nächste Schritt, eine angemessene Entscheidung herbeizuführen; hierbei tun sich Führungskräfte häufig besonders schwer. Dabei zeigt die aktuelle Entscheidungsforschung den Weg aus der „Sackgasse". Wie bewege ich nun andere, auch wirklich engagiert mitzumachen, was kann man aus den Thesen der so genannten Hochleistungsmotivation für das eigene Unternehmen / die eigenen Mitarbeiter-/innen lernen?

Schwerpunkte:

- Verhandlungen (Havard-Konzept) und Kommunikationsstrategien
- Wie zeigt sich in der Praxis ein wertschätzender und respektvoller Umgang?
- Neue Erkenntnisse der Entscheidungsforschung für die Praxis
- Im Dialog gewinnen: ausgewählte Mitarbeitergespräche
- Kann man Mitarbeiter-/innen wirklich motivieren, wie geht das in der Praxis?
- Konflikte als Chance begreifen? Wie kann man das professionell bewältigen?

Professionelle Planung und Durchführung von Mitarbeitergesprächen- im Dialog motivieren FKB 100H

Die vielfältigen Gesprächssituationen im Führungsalltag, wie beispielsweise das Zielvereinbarungsgespräch, das Rückkehrgespräch, das Beurteilungsgespräch, das Anerkennungsgespräch oder das Kritikgespräch erfordern eine an die Situation angepasste Kommunikation. So werden Konflikte minimiert und Motivation erhalten bzw. wieder neu geschaffen. Die Führungskraft ist hier Initiator von Verhaltensveränderungen bzw. bestärkt Mitarbeiter in ihrem Verhalten und schafft so Identifikation mit dem Arbeitsbereich. In diesem Seminar werden die Techniken verschiedener Gesprächsformate erarbeitet und „in der Praxis" erprobt.

Schwerpunkte:

- Kommunikation im Führungsalltag
- Planung, Vorbereitung und Durchführung verschiedener Gesprächsformate
- Besonderheiten der einzelnen Gesprächsformate: grobe Fehler bei den unterschiedlichen Gesprächsformaten vermeiden
- Analyse schwieriger Gesprächssituationen im Vorfeld
- Konkrete Vorbereitung des individuellen Gesprächsformats
- Eigene Stressbewältigung vor schwierigen Gesprächen
- Wie vermittelt man in allen Gesprächsformaten Wertschätzung und Respekt, auch wenn es schwerfällt?

Dr. Brandenburg Consulting GmbH
Institut für Wissenstransfer und Führungsforschung (IWF)
Mansfelder Str. 29, 10709 Berlin
mail@dr-brandenburg-gmbh.de
www.dr-brandenburg-gmbh.de