
Allgemeines

Die angebotenen Kurse sind durch folgende Kriterien geprägt:

- Praxisnah
- Persönliche Entwicklung der Führungsperson
- Einfache wirkungsvolle Umsetzung
- Nachhaltigkeit

1. Wertorientiertes Handeln — wenn Lösungen gefragt sind und nicht Sanierungen

Keine Mitarbeiterin und kein Mitarbeiter kann sich der Wertung / Bewertung seiner Vorgesetzten, Kollegin / Kollegen, oder seiner Kunden entziehen. Doch was bedeutet das in unserem Alltag? Wenn wir unsere Wertevorstellung als eine Brille betrachten, durch die wir die Welt wahrnehmen, interpretieren und entsprechend handeln, werden Lösungen für unsere Probleme sichtbar, oder sie bleiben verborgen.

Die Werthaltung ist Orientierung und ist weder Rezept noch eine Methode. Aber durch gelebte Werthaltung gelangen wir zu einem neuen Ideenreichtum. Denn schlussendlich regieren Ideen die Welt und nicht das Geld.

Um bestehende Schwierigkeiten angehen zu können, müssen Führungskräfte den Mitarbeitern verständlich machen, was angesagt ist. Das braucht innere Klarheit. Das zeigt Wege zu nachhaltigen Lösungen.

Mit diesem Kursangebot zeigen wir Ihnen wie durch gelebte Werthaltung veränderte Sichtweisen möglich werden. So können die eigentlichen Probleme im Alltag identifiziert werden. Werthaltung eröffnet kreative Perspektiven und macht damit den Weg frei zu ungeahnten, wirkungsvollen und nachhaltigen Lösungen. Denn zur Beantwortung wichtiger Fragen brauchen wir weder Wissen noch Methodik, sondern Werthaltung und Weisheit.

2. Arbeitsmarktfähigkeit

Für eine nachhaltige Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit muss das Ziel jedes Unternehmens sein, arbeitsmarktfähige Mitarbeitende zu gewinnen und zu halten. Denn Unternehmen sehen sich gezwungen fest gefügten Aufbauorganisationen durch flexible Arbeitsstrukturen zu ersetzen. Mitarbeitende die über „marktfähige“ Qualifikationen verfügen, haben die Fähigkeit einerseits zur Wertschöpfung eines Unternehmens beizutragen aber andererseits auch zu lernen und sich selbst und die eigene Karriere zu organisieren und damit weniger von einem spezifischen Arbeitsplatz abhängig sind.

Bei der individuellen Arbeitsmarktfähigkeit stehen die fachlichen Fähigkeiten, seine Kernkompetenzen, seine Veränderungskompetenzen sowie seine sozialen Kompetenzen und im Vordergrund. Das sind die Elemente welche den Mitarbeitern die gegenwärtige und zukünftige Existenz sichern.

3. Professionelle Bewerberinterviews

Die richtige Personalauswahl ist ein wesentlicher Beitrag zum Unternehmenserfolg. Die Zuverlässigkeit der Bewerber einschätzung lässt sich steigern, wenn einige Kriterien eingehalten werden.

In Zeiten der Kosteneinsparungen, Prozessoptimierungen sind qualifizierte Fach- und Führungskräften ist es ausgesprochen wichtig. Es gilt qualifizierte Bewerber mit Potenzial zu identifizieren. Intuitiv geführte Personalauswahlgespräche sind sehr unzuverlässig und beinhalten einige Fallstricke.

4. Standortbestimmung

Veränderungen kündigen sich an, doch manchmal wollen wir die Zeichen nicht wahrnehmen oder wahrhaben - bis die Symptome sich so verdichten, dass wir sie nicht mehr übersehen können. Anhaltende Unruhe, Angespanntheit und Unzufriedenheit haben oft körperliche Beeinträchtigungen zur Folge. Solche Symptome zeigen uns, dass es Zeit ist innezuhalten und einzukehren, uns Zeit zu nehmen für eine gründliche Standortbestimmung.

Die Standortbestimmung ist das Herzstück einer erfolgreichen Neuorientierung mit dem Ziel einer nachhaltig verbesserten Lebensqualität.

Eine Standortbestimmung beinhaltet die Reflexion des Vergangenen, Würdigung des Erreichten und Durchleuchten der aktuellen Situation erarbeiten von neuen persönlichen Perspektiven und Lebensinhalte gehören ebenso dazu sowie das Erkennen von Ressourcen, Potenzialen und Motiven.

Neue Energie fließt Ihnen zu, stützt Ihre Kreativität und Ihren Erfolgswillen in Ihrer Karriere und in privaten Projekten. Sie erfahren eine innere Stärkung, die gefundenen Visionen beflügeln Ihr Selbstvertrauen. Das selbstverantwortlich und bewusst gewählte neue Ziel lässt Sie kompetent auftreten. So gewinnen Sie ein solides Fundament für Ihre persönliche Weiterentwicklung und die erfolgreiche Umsetzung Ihrer Zukunftspläne.

5. Wirkungsvoller Umgang mit den eigenen Ressourcen.

Viele Führungskräfte brüsten sich mit ihrem immensen Arbeitspensum und vergessen dabei, dass Energie, Anspannung und Stimmung von Ihrem eigenen inneren Rhythmus abhängen. Was zehrt an der Energie? Wie hängen Energie, Anspannung und Stimmung zusammen? Was hat das links- und rechtshemisphärische Denken mit dem Tagesrhythmus zu tun? Wie wirkt sich der Wochenrhythmus aus? Und vor allem, wie lässt sich neue Energie gewinnen? Führungskräfte, welche mit Ihren Kräften im roten Bereich laufen, können keine nachhaltigen Entscheide fällen.

In diesem Seminar lernen Sie mit folgernden Themen umzugehen:

- Ihren Energiepegel, Ihre Anspannung und Ihre Stimmung bewusster wahrzunehmen und zu steuern;
- auf Ihren inneren Rhythmus zu achten und zu nutzen;
- Ihre Ressourcen klüger einzusetzen;
- und dadurch mehr Wirkung zu erzielen;
- mehr und gezielte Erholung, dadurch bessere Leistung;
- mehr Lebensfreude;

6. Führen im Team – die Führungskraft als Teamleiter

Was erzeugt Synergie in einem Team? Nach unserer Erfahrung: Ein Leiter, der über ein hohes Mass an Integrationskraft und Motivation verfügt. Eine Teamarbeit, die auf gemeinsamen Werten, Spielregeln und Zielen gründet. Eine Teamkultur, die Unterschiedlichkeit und Individualität zulässt als Basis für wirkliche Kooperation. Und vor allem eine Beziehungskultur, die bewirkt, dass sich Menschen gegenseitig fördern und fordern.

Folgende Fragen werden im Seminar thematisiert:

- Was kennzeichnet ein erfolgreiches Team?
- Wie nehme ich Einfluss auf die Beziehungsqualität im Team?
- Wie steigere ich die Kooperationsfähigkeit der Teammitglieder?
- Wie kommen wir zu tragfähigen Spielregeln?

7. Die Magie des Konflikts

«Konflikt» scheint ein Unwort zu sein, etwas, das man als negativ erlebt, dem man gerne aus dem Weg geht. Dabei ist der Konflikt das Normalste und Natürlichste der Welt: weil jeder Mensch nun mal ein Unikat ist, weil er anders ist, andere Erfahrungen hat, andere Interessen hat. Es ist der Skandal des «Anderssein», das uns den Umgang mit Konflikten erschwert. In den Unternehmen zerstört ein defizitärer Umgang mit Dissens und dem «Anderssein des Anderen» unendlich viel Profit, Motivation und Commitment.

Unternehmer müssen streiten, nicht schmusen. Ein Unternehmen, das im echten Wettbewerb steht, ist nicht das Zusammenspiel gutwilliger Wächter der ökonomischen Wohlfahrt, sondern die nach festen Regeln organisierte Auseinandersetzung zwischen widerstreitenden Handlungsmöglichkeiten. Wozu brauchte man sonst mehr als einen Vorstand? Ein lernendes und insofern überlebensfähiges Unternehmen beruht nicht auf der Suche nach Übereinstimmung, sondern auf der Einübung in den konstruktiven Umgang mit der permanenten Nichtübereinstimmung. Einigkeit macht starr. Top-Führungskräfte besitzen vor allem die Fähigkeit, Konflikte als Chancen zu nutzen. Aber auch für sie gilt: Wir irren uns voran.

8. Mehr Zeit zum Führen – das Wesentliche erkennen

Wer andere führen möchte, sollte zuerst lernen, sich selbst zu führen. Dies ist das zentrale Anliegen dieses Seminars. Sich selbst führen bedeutet für uns:

- Wesentliche Prinzipien einer konstruktiven Lebensgestaltung erkennen
- Nachhaltige Wirkung mit seinem Tun erzielen
- Mit den Ressourcen Zeit und Energie effektiv umgehen
- Die Spannungsfelder Beruf und Familie in Einklang bringen

Das Seminar hat zwei Schwerpunkte: Zum einen die Auseinandersetzung mit mir selbst und der Art und Weise, wie ich die Dinge tue. Zum zweiten die Vermittlung konkreter Handwerkszeuge für eine effektivere Lebensgestaltung

9. Typgerechtes Führen - ist das möglich?

Führung ist eine sehr komplexe Angelegenheit und lässt sich nicht mit «einfachen» Lösungen, durch einfache Schubladen bewältigen. Letztlich heisst Führen Komplexitätsbewältigung. Verschiedene Tiefendimensionen der Psychologie, des Menschseins und der Führung müssen dabei berücksichtigt werden.

Die Themenschwerpunkte sind:

- Kennen lernen derer Typenmodelle MBTI und TMS
- Üben von Fremd- und Selbsteinschätzung
- Was ist der für mich optimale Führungsstil?
- Wie kann ich angemessener auf den jeweiligen Typ von MitarbeiterIn eingehen?

Sie lösen die Probleme auf der Ebene, auf der sie angesiedelt sind.

10. Projektleiter – Dompteur in der Manege?

Wer kennt nicht den Enthusiasmus beim Start eines Projektes und die darauf folgende Ernüchterung im Alltag?

In diesem Kurs werden keine Rezepte "wie man's macht" vermittelt, sondern es wird schrittweise darauf eingegangen, wie schwierige Situationen genutzt werden können. Ausgehend von konkreten Fallbeispielen, werden verschiedene Empfehlungen und Anregungen erarbeitet, wie die "Projekt-Pferde" zu einer Kür vereint werden. Es wird gemeinsam an den Kompetenzen gearbeitet, die im Projektmanagement notwendig sind. Reflexion des Projekts darf nicht erst im Krisenfall einsetzen sondern muss kontinuierlich projektbegleitend erfolgen.