Freie Hansestadt Bremen
Intervalltraining für Führungskräfte

Inhalte und Transferunterstützung

Die Teilnehmenden werden sich in den sieben Seminar-Modulen mit wesentlichen Führungsthemen vor dem Hintergrund der eigenen Führungserfahrung fragend und reflektierend auseinandersetzen. Die Rolle als Führungskraft und die zugehörigen Führungsaufgaben, die damit zusammenhängenden eigenen Wertvorstellungen und der eigene Verhaltensstil beim Führen sind Gegenstand der Betrachtung. Dabei wird auf die Verzahnung der Trainingsinhalte mit der Arbeitspraxis viel Wert gelegt. Die persönliche Überprüfung und die Weiterentwicklung des eigenen Verhaltensrepertoires durch erfahrungsbezogenes Lernen soll dazu beitragen, die eigenen Führungsprozesse nachhaltig zu optimieren.

Die Umsetzung von Praxisaufgaben und entsprechende schriftliche Reflexionen zwischen den Modulen sowie die Bearbeitung eines individuellen Praxisprojekts sind Teil des Konzepts. Der Lehrgang schließt mit einem Zertifikat ab, für das die Bearbeitung eines selbstgewählten Praxisprojekts notwendig ist. Die Projektarbeit ist durch eine schriftliche Auswertung zu dokumentieren und soll konkrete Führungsfragen beinhalten.

Ziele

Professionalisierung in der Führungsrolle:

- Stärken im eigenen Führungsverhalten bewusster einsetzen
- Führungsabsichten gezielter verfolgen und zur Wirkung bringen
- Entwicklungsfelder identifizieren und die eigene Weiterentwicklung gezielt verfolgen

Seminarmodule

1. Mitarbeiterführung aktuell (3 Tage)

- Welche Anforderungen werden an mich als Führungskraft heute und in Zukunft gestellt?
- Wie hat sich die Führungskultur bis heute verändert?
- Was bedeutet mitarbeiterorientiertes und zugleich zielorientiertes Führen in der Praxis?
- Wie wirken sich die Rollenunterschiede zwischen Führungskraft und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf die Kommunikation und die Zusammenarbeit aus?
- Zu welchem persönlichen Führungs- und Verhaltensstil neige ich und wie kann ich mein persönliches Führungsverhalten ggfs. weiter entwickeln?
- Was sind für mich Schwerpunkte in den Führungsaufgaben und wie kann ich mein Führungsverhalten ggf. besser ausbalancieren?

2. Kommunikation und Konfliktkompetenz (3 Tage)

- Wie kann ich wichtige Kommunikationsmuster zwischen Führungskraft und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besser verstehen?
- Zu welchem Kommunikationsstil neige ich bei unterschiedlichen Interessen und Standpunkten?
- Wie kann ich meine Gesprächstechnik hinsichtlich zielgerichteter und zugleich fairer Kommunikation weiterentwickeln?
- Was gehe ich angemessen mit Konflikten um (als Beteiligte/r oder als Moderator/in)?
- Welche Besonderheiten sollte ich bei verschiedenen Gesprächsanlässen (u. a. anlassbezogene Mitarbeitergespräche, Dienstbesprechungen, Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche oder Beurteilungsgespräche) berücksichtigen?

3. Mitarbeiterführung in der Praxis (2 Tage)

- Wie unterstütze und entwickle ich die Eigenverantwortung meiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?
- Welche Möglichkeiten und welche Grenzen der Motivation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gibt es?
- Wie orientiere ich mich in Führungsfragen in der Gesamtorganisation, um System- und Rahmenbedingungen besser einzubeziehen?
- Welche schwierigen Situationen begegnen mir in der Führungspraxis?
- Wie kann ich mir kollegiale Beratung als Unterstützung im Führungsalltag organisieren?
- An welchem Führungsthema will ich längerfristig arbeiten? Was könnte mein persönlichen Umsetzungsprojekts (Praxisprojekt) werden?

4. Zeitmanagement und Selbstorganisation (2 Tage)

- Wie plane ich meine Zeit so, dass ich zu meinen Führungsaufgaben und wesentlichen Prioritäten komme?
- Welcher Stress-Typ bin ich, wie kann ich für gesunden Ausgleich und Entspannung sorgen (Work-Life-Balance)?
- Wie wirkt sich mein bevorzugter Führungs- und Verhaltensstil und persönliche „Strickmuster" auf meinen Umgang mit der Zeit aus?
- Wie setze ich mir persönlich motivierende Ziele und verfolge sie konsequent?
- Wie kann ich mein Arbeitsfeld ggf. optimaler organisieren?
- Welche Mittel der Zeitplanung und Planungsinstrumente nutze ich schon, welche Veränderung ist hier für mich sinnvoll?
- Wie weit bin ich schon in der Planung eines persönlichen Umsetzungsprojekts (Praxisprojekt)?

5. Teamarbeit und neue Führungsformen (2 Tage)

- Welche wichtigen Erkenntnisse und Trends gibt es in der Führungsforschung?
- Wie arbeiten produktive Teams und wie muss Leitung von Teams ggf. aussehen?
- Wie stellen sich informelle Macht und Einfluss in Teams dar?
- Welche Arbeitstechniken werden zurzeit immer wichtiger und wie funktionieren sie?
- Wie gelingen Entscheidungssituationen in Teams, welche Stolpersteine gibt es?
- Wie wirkt sich individuelle Unterschiedlichkeit in Teamsituationen aus, wie wird sie produktiv nutzbar?
- Was können Führungskräfte zur Teamentwicklung beitragen?

Zwischen dem 3. und 5. Modul…

- … planen und starten die TN ihre Praxisprojekte
- Sie erhalten dabei Unterstützung durch Trainer und Lernpartner/innen
- Das 6. Modul dient der Präsentation von Zwischenständen und bereits fertigen Projekten
- Das Praxisprojekt soll zu einem definierten Termin vor dem 7. Modul abgeschlossen sein
- … die restlichen Projekte werden im 7. Modul präsentiert.

6. Projektstände und Ergebnisse präsentieren (2 Tage)

- Was habe ich mir vorgenommen und was hat sich daraus entwickelt?
- Welche (Zwischen-)Ergebnisse hat mein Praxisprojekt erbracht und welche persönlichen Schlussfolgerungenziehe ich daraus?
  (Präsentation, Feedback und Diskussion)
- Welche weiteren Schritte stehen für mich an? Welche Unterstützung brauche ich noch? (Kollegiale Beratung)
- Welche Ziele, Lern- und Entwicklungsprozesse will ich weiter verfolgen?
  (persönliche Zielsetzung, Maßnahmenplanung)

7. Neue Perspektiven für die Führungsrolle, Trainingsauswertung und neue Ziele (2 Tage)

- Wie werden sich zukünftige Anforderungen an Führungskräfte entwickeln?
- Was bedeutet das für meine eigene Weiterentwicklung in der Rolle und wie kann ich diese systematisch verfolgen und betreiben?
- Als „Mitgift" der Gruppe: wie sehen mich die anderen? (Feedback-Übung)
- Was hatten wir uns vorgenommen und was hat sich daraus entwickelt?
  (Lernziele vom Anfang und Rückblick auf das Training)
- Resümee und Abschluss des Trainings

Transferunterstützung

- Umsetzung von Praxisaufgaben zwischen den Modulen (mit Erfahrungsberichten)
- Persönliche Lernvorhaben werden in Lerntrios (3 Teilnehmer/innen, die sich zwischen den Modulen treffen) verfolgt
- Die Teilnehmer/innen erhalten ein Zertifikat, wenn die Transferaufgaben (Erfahrungsberichte, Projektbericht und –präsentation) erbracht wurden und die Mindestteilnahmezeit (12 von 16 Tagen) erfüllt ist.