

Modulare Führungsschulung - unterwegs zum gemeinsamen Ziel



In neun Modulen zur angestrebten Führungssicherheit
Programm 2016 - 2018



Gute Führung in einer Unternehmung führt gemeinsam zum Ziel. Unterwegs vermittelt sie Menschen Orientierung und Sicherheit, teilt Kräfte ein und Verantwortungen zu.

Guten Fachleuten wird oft Führungsverantwortung übertragen. Sie sollen sicherstellen, dass angestrebte Etappen- und Endziele erreicht werden. Unter Druck wenden sich jedoch viele dem zu, in dem sie gut ausgebildet und deshalb sicherer sind: der Facharbeit. Führung, oder gar die Förderung und Entwicklung von Mitarbeitern bleibt auf der Strecke. Statt am Etappenziel finden sich alle am Ausgangsort wieder. Das Endziel wird nicht erreicht. Potential liegt brach oder wird schlecht genutzt.

vita perspektiv begleitet seit vielen Jahren Führungspersonen und ist vertraut mit deren Anforderungen, Fragestellungen und Unsicherheiten.

In 9 Etappen bieten wir Grundwerkzeuge für die Führung an. Ein fester, solider Stand mit beiden Beinen auf dem Boden ist dabei unabdingbar. Für uns heisst dies, auf langfristigen Werten aufgebaute und alltagstaugliche Prinzipien und Werkzeuge zu vermitteln. Die Inhalte werden in den einzelnen Modulen praxisnah Anwendungs-Sequenzen in flexiblen Gruppenzusammenstellungen eingeübt und vertieft.

Die Reihenfolge der Etappen ist dabei weniger entscheidend, als dass alle Schlüsselfaktoren berücksichtigt werden.

In diesem Sinne: „Brechen wir auf!“



9 Module

	2016	2017	2018
1 <i>Führung: Kommunikation, die ankommt</i>	28. April 2016	4. April 2017	25. April 2018
2 <i>Raum schaffen durch persönliche Arbeitsorganisation</i>	23. Juni 2016	27. Juni 2017	27. Juni 2018
3 <i>Visionäre, zielgerichtete und gestaltende Führung</i>	20. Okt. 2016	31. Okt. 2017	14. Nov. 2018
4 <i>Mitarbeiterförderung als zentraler Beitrag zur Unternehmensentwicklung</i>	23. März 2016	16. März 2017	20. März 2018
5 <i>Werkzeuge zu innovativen und nachhaltigen Entscheidungen</i>	29. Juni 2016	22. Juni 2017	5. Juni 2018
6 <i>Konflikte und Probleme: Verantwortung und Lösungsbeiträge der Führungsperson</i>	2. Nov. 2016	19. Okt. 2017	30. Okt. 2018
7 <i>Team: Ziele erreichen durch Zusammenarbeit</i>	15. März 2016	8. März 2017	15. März 2018
8 <i>Sitzungen verantwortungsvoll und produktiv führen</i>	14. Juni 2016	14. Juni 2017	21. Juni 2018
9 <i>Mich und andere motivieren – Mitarbeiterbindung</i>	25. Okt. 2016	25. Okt. 2017	18. Okt. 2018

Änderungen vorbehalten. Prüfen Sie die Daten jeweils auf www.vitaperspektiv.ch.



Referent

Jürgen Gerber:
 verheiratet, 3 erwachsene Kinder;
 Executive MBA, Trainer, Coach, Berater;
 über 20 Jahre Erfahrung in
 Führungs- und Personalentwicklung.

Rahmen und Durchführungsformen

Die Module werden als Tagesveranstaltungen in folgenden zwei Grundformen angeboten:

1. Für Einzelpersonen ➔ Sie kommen zu uns.

- a) 9 Module in einem Dreijahres-Zyklus (Einstieg jederzeit möglich, verbindliche Anmeldung für 9 Module: zum Beispiel für Zyklus 2016 – 2018, Zyklus 2017 – 2019 oder in einer individuellen Zusammenstellung)
Kosten: Ganzer Zyklus à 9 Tage: CHF 3'960.- (CHF 440.- pro Tag)
- b) Paket à 3 Tage (verbindliche Anmeldung für 3 Module innerhalb von 12 Monaten)
Kosten: Paket à 3 Tage: CHF 1'485.- (CHF 495.- pro Tag)
- c) Einzelne Tages-Schulung (verbindliche Anmeldung für ein Modul)
Kosten: CHF 550.- pro Tag

(Alle Preise verstehen sich inklusive Mittagessen, Pausengetränke, Unterlagen, zzgl. MWST; Anmeldungen gelten als verbindlich, bereits bezahlte Kursbeträge werden bei Annullationen bis 14 Tage vor Kursbeginn in Gutschriften für Nachhol-Module umgewandelt; bei kurzfristigen Abmeldungen fallen folgende Annullationskosten an: 7-13 Tage vor Kurs: 50%, weniger als 7 Tage vor Kurs: 100%)

Kursort: Parkhotel Gunten, gepflegtes Seminarhotel mit einzigartiger Parkanlage direkt am Thunersee! Seestrasse 90, CH-3654 Gunten, parkhotel-gunten.ch



2. Als firmeninterne Schulungen (ab 6 Personen) ➔ Wir kommen zu Ihnen.

Die Daten, Reihenfolge und die Zeiträume zwischen einzelnen Modulen bestimmen Sie selbst.

Kosten pro Tagesmodul: CHF 2'800.- bis ca. 8 Teilnehmende (zzgl. MWST)

(Bei mehr Teilnehmenden Konditionen nach Absprache. Preise verstehen sich exklusive Anreise der Trainer, Schulungsräume, Mittagessen und Pausengetränke.)

Führung: Kommunikation, die ankommt

Herausforderungen im Führungsalltag:

- In meinem Unternehmen gibt es immer wieder Missverständnisse, welche Zeit, Geld und Leistungsbereitschaft kosten
- Gleiche Themen werden oft in unterschiedlichen Zusammensetzungen besprochen und es ist unklar, wo die Entscheidungskompetenz liegt
- Ich schiebe heikle Entscheidungen vor mir her wegen der schwierigen Botschaften, die ich deshalb überbringen müsste
- Wie verbessere ich die interne und externe Kommunikation und Information?
- Wie bringe ich beim nächsten Mitarbeiter-Event meine Kernbotschaft klar und deutlich rüber?
- Wie überzeuge ich die Bank oder den Verwaltungsrat von der entscheidenden Bedeutung meines Investitionsantrages?

Werkzeuge, Hilfestellungen, Inhalte:

- Wie kommuniziere und präsentiere ich überzeugend und zielgruppengerecht?
- Wie moderiere ich kompetent?
- Wie treffen wir klare Vereinbarungen und bauen damit Vertrauensbrücken?
- Definieren von Führungsgefäßen, Teilnehmern und Zuständigkeiten in meiner Unternehmung
- Missverständnisse vermeiden durch aktives Zuhören und konsequentes Nachfragen
- Wie übermittle ich schwierige Botschaften?
- Wachstum und Transparenz fördern durch Feedback mit Ich-Botschaften
- Fragetechniken

Herausforderungen im Führungsalltag:

- Störungen und Unterbrüche kosten in unserem Betrieb viel Zeit und Geld
- Immer wieder bin ich ratlos und weiss nicht, wo ich anfangen soll mit der Vielzahl der auf mich wartenden Aufgaben
- Tagsüber stehe ich Mitarbeitenden und Kunden Rede und Antwort und erledige anspruchsvolle Denkaufgaben am Abend und am Wochenende
- Vor lauter reagieren kann ich kaum agieren
- Ich benötige viel Energie, um unangenehme Aufgaben vor mir herzuschieben
- Ich verliere regelmässig Zeit beim Suchen und Ablegen von Daten
- Ich mache „alles“ alleine, weil ich Aufgaben nicht los werde oder es am einfachsten ist, sie schnell selbst zu erledigen

Werkzeuge, Hilfestellungen, Inhalte:

- Verbesserungen erkennen durch ehrliche Selbstreflexion und angehen der Umsetzung
- Verantwortung übernehmen für die Gestaltung und Nutzung der eigenen Zeit
- Gedanken und Pläne durch Schriftlichkeit ordnen
- Prioritäten setzen, Raum für Führung schaffen
- Konsequente Planung mit nötigen Zeiten für Unerwartetes und angemessener Delegation
- Mut entwickeln, grosse Blöcke zu schaffen, um den Sägezahneffekt zu reduzieren
- Erkennen von Zeitdieben und Strategien entwickeln, diese auszumerzen
- Schnelle Wege im Datenmanagement

Raum schaffen durch persönliche Arbeits- organisation

Visionäre, zielgerichtete und gestaltende Führung

Herausforderungen im Führungsalltag:

- Treten an Ort oder Zick-Zack-Kurse in unserer Unternehmung führen zu grosser Verunsicherung und hohen Kosten
- Wir sind uns im Führungsteam immer wieder uneinig bei Entscheidungen oder bezüglich Führungsstil und verlieren viel Zeit und Freude
- Ich bin oft unsicher, auf welcher Basis ich Entscheidungen im Alltag fällen soll
- Wie und womit lenke ich meine Unternehmung?
- Wie kann ich sicherstellen, dass unsere Anstrengungen im Alltag in die gewünschte Richtung führen?
- Unsere Mitarbeitenden verhalten sich manchmal wie „Arbeiter“, denen die Ziele unklar sind
- Was bei einem meiner Mitarbeitenden funktioniert, bewirkt beim andern das Gegenteil

Werkzeuge, Hilfestellungen, Inhalte:

- Vision, Mission und Werte als Grundlagen für die Unternehmens- und Mitarbeiterführung
- Grundlagen der strategischen Planung
- Fördern des unternehmerischen Denkens bei Mitarbeitenden durch gemeinsame Erarbeitung von Perspektiven
- Erkennen und definieren meines persönlichen und des gemeinsamen Führungsverständnisses
- Kernwerkzeuge der Führung
- Sicherheit und Ruhe in der Unternehmung durch Kontinuität im Führungsprozess
- Situativ führen können, auf Mitarbeiter eingehen, die beabsichtigte Wirkung erreichen

Herausforderungen im Führungsalltag:

- Es wird in unserer Branche immer schwieriger, fachlich kompetente Personen zu finden
- Warum verlieren wir wertvolle Mitarbeitende?
- Unsere Mitarbeitenden sind verunsichert, wenn sie einerseits mit grosser Verantwortung „ins Wasser geworfen werden“ und bei Versagen plötzlich eng geführt werden
- Warum empfinden unsere Führungspersonen und Mitarbeitenden die jährlichen Mitarbeitergespräche als reine Pflichtübung?
- Mitarbeitende erleben Mitarbeitergespräche als „Prüfung“ und Straffaktion und fürchten sich
- Ziele werden einseitig von Führungspersonen für die Mitarbeitenden formuliert und diese können sich schlecht oder gar nicht damit identifizieren

Werkzeuge, Hilfestellungen, Inhalte:

- Voraussetzungen für ein Klima, in welchem Mitarbeitende wachsen und die ständige Verbesserung Teil der Unternehmenskultur wird
- Werkzeuge und Kriterien zur Klärung, wer in welche Richtung gefördert werden kann und soll
- Anwendung von Trainingsprozessen in der Führung und stufenweises Heranführen an neue Verantwortungen mittels Delegationsstufen
- Werkzeuge für nachhaltige Mitarbeitergespräche
- Wirkungsvolle Zielvereinbarungen in Übereinstimmung mit der Strategie bringen
- Menschen berufungsgemäss einsetzen und fördern als wichtigster Beitrag zur erfolgreichen Geschäftsentwicklung

Mitarbeiter- förderung als zentraler Beitrag zur Unternehmens- entwicklung

Werkzeuge zu innovativen und nachhaltigen Entscheidungen

Herausforderungen im Führungsalltag:

- Das Aufschieben von Entscheidungen kostet uns Kraft und wir verpassen dadurch Chancen
- Wir schieben Entscheidungen auf, weil wir keinen Plan haben, wie und mit wem wir die Entscheidung treffen wollen
- Oft treffen wir unter Zeitdruck die naheliegendste Entscheidung ohne weitere Optionen zu entwickeln. Dadurch verpassen wir wertvolle Innovationen und Verbesserungen
- Wir tun uns schwer, unsere Entscheidungen gegenüber den Mitarbeitenden nachvollziehbar zu begründen und starten daher die beschlossenen Aktionen ohne klar zu informieren und zu kommunizieren
- Unsere Entscheidungen werden von den Mitarbeitenden nur teilweise mitgetragen

Werkzeuge, Hilfestellungen, Inhalte:

- Ein klarer, nachvollziehbarer Entscheidungsprozess mit entsprechenden Hilfsmitteln
- Methoden für nachhaltige Entscheidungen unterschiedlicher Tragweite
- Varianten entwickeln als Chance zu Innovationen oder Verbesserungen
- Methoden zur Varianten-Entwicklung
- Werkzeuge zur Varianten-Bewertung und Entscheidungsfindung
- Entscheidungen so erarbeiten, dass die Schlüsselpersonen diese als ihre eigenen Entschlüsse mittragen und mitumsetzen

Herausforderungen im Führungsalltag:

- Probleme oder Konflikte bremsen mich in meiner Tätigkeit, kosten Kraft und sind lästig
- Hinausgeschobene Probleme oder Konflikte flachen nicht ab sondern weiten sich aus, stören die Zusammenarbeit und führen zu Fehlern
- Wo scheinbar Gras darüber gewachsen war, flammen nicht bereinigte oder „ausgesesene“ Konflikte wieder auf und entwickeln sich zu „Flächenbränden“
- Meine wahrnehmbare Haltung, dass wir hier „nicht im Kindergarten“ sind, trägt nicht dazu bei, dass meine Mitarbeitenden konstruktiver mit Konflikten umgehen
- Wie soll ich als Vorgesetzter bei Konflikten im Team reagieren? Was ist meine Rolle und wie kann ich zur Lösung beitragen?

Werkzeuge, Hilfestellungen, Inhalte:

- Regeln zum Umgang mit Problemen
- Konflikte und Probleme als Wachstumschancen und Gelegenheiten wahrnehmen, um Vertrauensbrücken zu bauen und die Identifikation der Mitarbeitenden zu fördern
- Werkzeuge zur Konflikt-Bearbeitung
- Wie schaffen wir einen Rahmen für einen konsequenten, berechenbaren und konstruktiven Umgang mit Konflikten und Problemen?
- Hilfsmittel zur Konflikt-Prävention
- Konfliktlösungen ohne Verlierer
- Anwendung im privaten Umfeld und zu Hause

Konflikte und Probleme: Verantwortung und Lösungs- beiträge der Führungsperson

Team: Ziele erreichen durch Zusammenarbeit

Herausforderungen im Führungsalltag:

- Neue Leute werden von meinen Teams wiederholt so behandelt, dass Entmutigung und sogar Kündigungen folgen. Dies reduziert Qualität, Leistungsfähigkeit und Rentabilität
- In unserem Betrieb ragen einige Spitzenleute heraus und wir sind in hohem Mass abhängig von ihrem Know-how und ihrer Leistung
- Das Know-how wird von einzelnen Mitarbeitenden gehütet und als Machtmittel gegen Kollegen und Vorgesetzte eingesetzt
- Unsere Teammitglieder arbeiten oft neben- oder gegeneinander statt miteinander, es bilden sich Gruppen und es gibt interne Konkurrenzkämpfe
- Wir stellen grosse Unterschiede fest bei der Leistungsbereitschaft und -fähigkeit sowie beim Klima in einzelnen Teams

Werkzeuge, Hilfestellungen, Inhalte:

- Welche Phasen durchlaufen Teams und was kann ich in der jeweiligen Phase zu einer guten Team-Entwicklung beitragen?
- Wer ist für welche Rolle im Team geeignet?
- Welche Eigenschaften muss ich in einem Team besonders fördern und wie, um eine optimale gegenseitige Ergänzung zu ermöglichen?
- Was kann ich dazu beitragen, um meine Teams zu Seilschaften zu verbinden, welche sich mit der Unternehmung identifizieren und sich für deren Fortkommen engagieren?
- Wie kann ich das volle Potential der Synergien in Wissen und Können meiner Teams ausschöpfen?

Herausforderungen im Führungsalltag:

- Sitzungen in unserem Betrieb werden als „Störung“ oder „Arbeitsunterbruch“ empfunden
- Unsere Mitarbeitenden beklagen sich über zu viele Sitzungen, über unklare Ziele, Leerlauf und Wirkungslosigkeit. Sitzungen demotivieren oft
- Die Methodenkompetenz der Sitzungsleiter ist begrenzt. Sitzungen verlaufen eintönig und werden zögerlich geleitet
- Teilnehmer und Sitzungsleiter kommen oft unvorbereitet an die Sitzungen. Es wird viel Zeit benötigt für Einführungen und Informationen
- Selten sind alle Teilnehmenden gleichzeitig engagiert dabei. Einzelne kommen nie zu Wort oder ergreifen das Wort nie aus eigenem Antrieb
- Anregungen und Beschlüsse aus Sitzungen werden nicht oder nur schleppend umgesetzt

Werkzeuge, Hilfestellungen, Inhalte:

- Wie nutze ich das Potential der Teilnehmenden?
- Wie leite ich die Phasen einer Sitzung so, dass alle Beteiligten wissen, was von ihnen erwartet wird und wie sie konstruktive Beiträge leisten können?
- Wie kann ich sicherstellen, dass Sitzungen Ergebnisse hervorbringen, welche unsere Unternehmung weiterbringen?
- Welche Rolle habe ich als Sitzungsleiter in den verschiedenen Phasen und welche Methoden setze ich zur Zielerreichung ein?
- Welche Sitzungen sind wirklich nötig, wer muss zwingend dabei sein und welche Beiträge erwarten wir von den Teilnehmenden?

*Sitzungen
verantwortungs-
voll und
produktiv führen*

Mich und andere motivieren – Mitarbeiterbindung

Herausforderungen im Führungsalltag:

- Als Führungsteam fragen wir uns, wer alles bei passender Gelegenheit abspringen würde
- Der mögliche Abgang von Schlüsselpersonen ist ein grosser und realer Risikofaktor bei uns
- Unser Personal hat zum Teil eine 08:15-Mentalität und tut „Dienst nach Vorschrift“
- Es ziehen bei uns oft nicht alle in die gleiche Richtung am Strick
- Unsere Mitarbeitenden scheinen vor allem unser Geld für ihre Arbeit zu wollen ohne ihre Fähigkeiten und Kreativität voll einzubringen
- Einzelne Äusserungen und Handlungen von uns als Führungsteam scheinen eher demotivierend als motivierend zu wirken
- Manchmal frage ich mich selbst, ob und warum ich weiter Verantwortung tragen soll

Werkzeuge, Hilfestellungen, Inhalte:

- Was sind die Grundbedürfnisse meiner Mitarbeitenden und wie kann ich darauf eingehen?
- Gibt es in unserer Unternehmung Motivationskiller und wie beseitigen wir sie?
- Mit wem entwickeln wir unsere Unternehmens-Vision und wie kommunizieren wir diese?
- Wo deckt sich unsere Unternehmensvision mit der persönlichen Vision der Mitarbeitenden?
- Wie schaffen wir eine Unternehmenskultur, wo Mitarbeitende bei uns arbeiten wollen?
- Wie kann ich meine eigene Motivation als Führungsperson laufend erneuern?
- Wie fördere ich die Identifikation mit und die Bindung an unsere Unternehmung?

Anmeldung / Weitere Angebote

Anmeldung Einzelperson

Zyklus (verbindliche Anmeldung für 9 Module / Modul-Nummern, Daten):

.....

Paket à 3 Module, (verbindliche Anmeldung für 3 Module innerhalb von 12 Monaten / Modul-Nummern, Daten):

.....

Einzelmodul (Modul-Nummern, Daten):

.....

Ich interessiere mich für eine firmeninterne Schulung

Unternehmung:

Voraussichtliche Anzahl Teilnehmer:

Gewünschte Module (Modul-Nummern, Daten):

.....

Ich interessiere mich für folgende unterstützende Zusatzangebote

Individuelles Führungskoaching zur Reflexion des eigenen Führungsverhaltens, der Wirkung und der Lösungserarbeitung in aktuellen Führungssituationen

Aktiv- und Team-Trainings zur Stärkung der Zusammenarbeit im Unternehmen

Mitarbeiterschulungen in den Unternehmen zu aktuellen Themen
Gewünschtes Thema, falls abweichend von den Modul-Inhalten:

.....

Kontaktinformationen

Unternehmung: Position, Rolle:

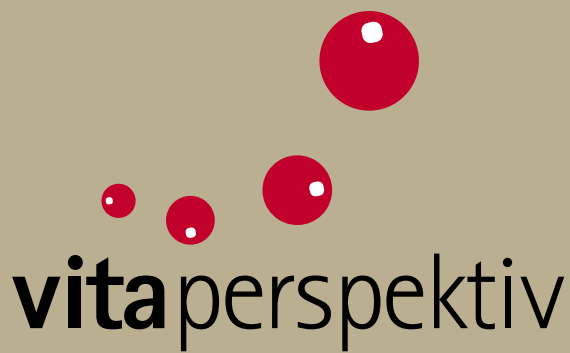
Name, Vorname:

Adresse:

Tel. G: Tel. M:

E-Mail:

Datum: Unterschrift:



vitaperspektiv ag • Winterhaldenstr. 12 • 3627 Heimberg
Tel. 033 439 30 90 • Fax 033 439 30 91 • info@vitaperspektiv.ch • www.vitaperspektiv.ch