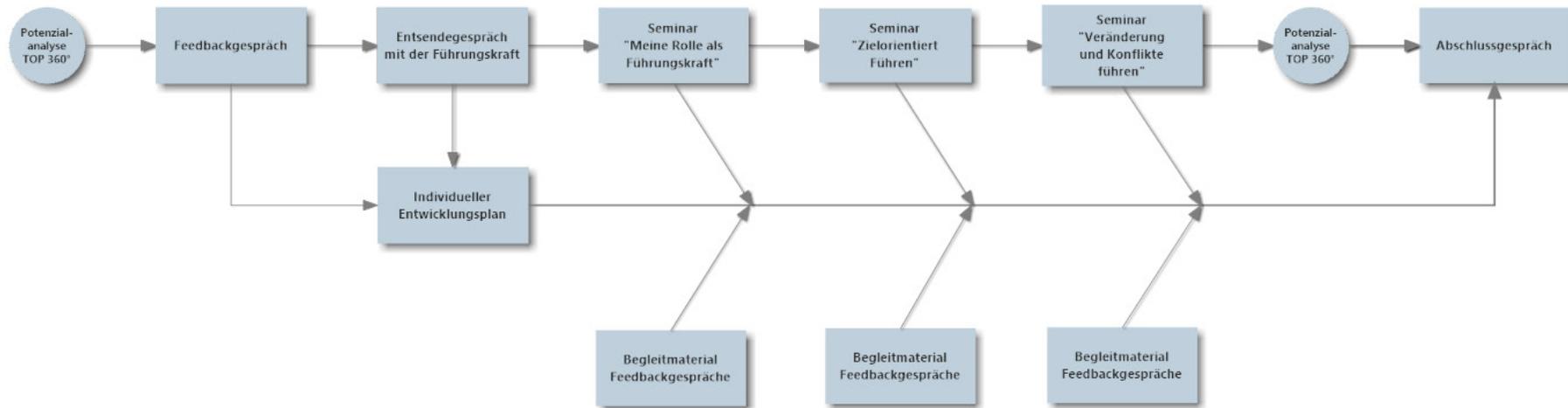


Konzept Führungskräfteentwicklung

Heisetraining

Mag. Gregor Heise
06.03.2017

Führungskräfteentwicklungsprogramm



Die Graphik zeigt im Überblick ein Gesamtprogramm zur methodischen und nachhaltigen Führungskräfteentwicklung.

In unserem Konzept beginnen wir mit einer **360° TOP-Potenzialanalyse**. Dieses Instrument zeigt die individuellen Ressourcen und Entwicklungsmöglichkeiten auf **7 Ebenen der Persönlichkeit** auf. Daran schließt sich ein **Feedbackgespräch** an. In einem **Entsendegespräch** durch die Führungskraft erhält der Teilnehmer/die Teilnehmerin ebenfalls ein Feedback. Aus diesen beiden Sichtweisen (psychologische Sichtweise und Arbeitsplatzsichtweise) ergibt sich ein **individueller Entwicklungsplan**. Der Vorteil: individuelle Ziele und Organisationsziele sind optimal aufeinander abgestimmt und der Teilnehmer/die Teilnehmerin hat eine klare Orientierung. Zu Beginn des Programms findet jeder Teilnehmer/jede Teilnehmerin ein **Projekt**, das während des Programms verfolgt und am Ende **evaluiert** wird.

Nach dieser Standortbestimmung und der Definition der Ziele folgen **3 Seminarmodule** mit den Schwerpunkten: *Rolle und Rollengestaltung* — *Zielorientiert Führen* — *Veränderungs- und Konfliktmanagement*.

Zwischen den Seminarmodulen gibt es vertiefende **Onlinematerialien**, **Peergroupentreffen** und **Reflexionsgespräche**. Das fördert die Nachhaltigkeit des gesamten Programms.

Überblick über die Seminarmodule

| Modul 1 | Modul 2 | Modul 3 |
|--|--|---|
| <p><i>Meine Rolle als Führungskraft Führungspersönlichkeit - Führungsrolle Führungsstil - Führungsverhalten</i></p> | <p><i>Zielorientiert Führen Mitarbeiterführung - Ziele erreichen Ergebnisse sichern - Motivieren</i></p> | <p><i>Veränderung und Konflikte führen Changeprozesse vorbereiten und initiieren Konflikte managen</i></p> |
| <ul style="list-style-type: none"> • Unterschied Management und Leadership • Auseinandersetzung mit den Leitlinien der Organisation • Standortbestimmung: meine Rolle und mein Führungsstil • Analyse der eigenen Führungssituation: Herausforderungen und Gestaltungsspielräume (Sandwichposition) • Aktive Rollengestaltung: vom Roletaker zum Rolemaker • Vorbereitung von Rollenklärungsgesprächen • Grundlagen der Kommunikation • Umgang mit Emotionen • Definieren persönlicher Entwicklungsfelder • Konkretisieren der Projektarbeit • Einarbeiten der Ergebnisse aus der TOP-Diagnostik: mein Persönlichkeitsstil - mein Verhalten | <ul style="list-style-type: none"> • Festlegen von Zielen • Führen von Auftragsklärungsgesprächen • Treffen von Zielvereinbarungen • Delegieren • Konstruktive Konfrontation • Kritikgespräch • Führen von Teams • Motivation und Leistung • Motivation durch Anerkennung • Einarbeiten der Ergebnisse aus der TOP-Diagnostik: meine bewussten und unbewussten Motivatoren | <ul style="list-style-type: none"> • Konflikte und Konfliktarten • Lösungsmöglichkeiten für Konflikte • Eskalationsdynamik von Konflikten • Kollegiale Beratung aktueller Konfliktsituationen • Changeprozesse verstehen: typische Phänomene in Veränderungsprozessen und daraus resultierende Führungsaufgaben • Heikle Botschaften vermitteln • Umgang mit Widerstand im Changeprozess • Feedback zur individuellen Entwicklung • Evaluierung des Projekts • Einarbeiten der Ergebnisse aus der TOP-Diagnostik: Selbststeuerung und Stressverhalten |

360° TOP-Potenzialanalyse

Was wird gemessen?

Handlungskontrolle

- Wie schnell wird nach einem Misserfolg Handlungsinitiative zurückgewonnen?
- Wie rasch werden unangenehme Vorhaben in Angriff genommen?

Selbststeuerungskompetenzen

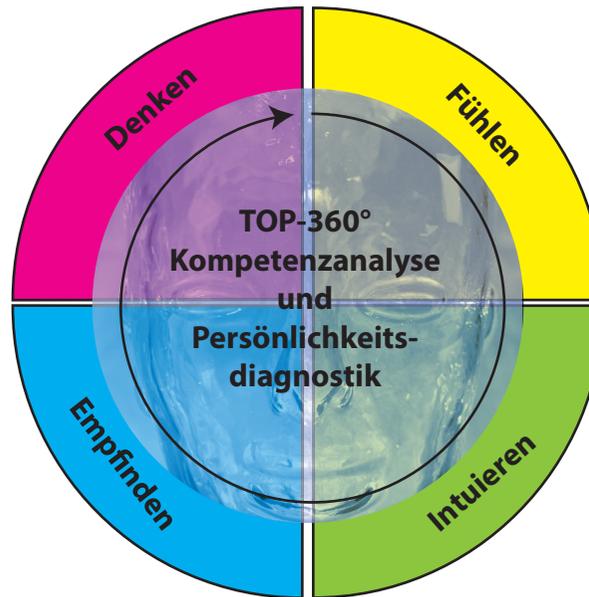
- Selbstbestimmte Zielverfolgung
- Planen und Selbstmotivation
- Initiative und Absichtsumsetzung
- Selbstzugang unter Stress
- Vergleich der aktuellen Belastung und den Selbststeuerungskompetenzen
- Steuerung des Gesamtsystems (Zweitreaktion)

Emotionales Befinden

- Temperament
- Bewusste und unbewusste Affekte
- Wahrnehmung von Affekten
- Affektive Erstreaktion

Bewusste Motive - Selbstbild

- Welche Motive organisieren das Handeln?
- Wie werden die Motive umgesetzt?
- Welche Ressourcen werden durch die Motive bereitgestellt?



Stabile Persönlichkeitsstile

- Dispositionelle Erstreaktion unter entspannten Bedingungen
- Differenzierte Betrachtung durch Darstellung von 14 Persönlichkeitsstilen

Unbewusste Motive

- Wie wird das Handeln und Wahrnehmen durch frühkindliche Bedürfnissituationen geprägt?
- Welche unbewussten Ressourcen werden bereitgestellt?
- Wie gut stimmen bewusste und unbewusste Motive überein?

Psychisches Wohlbefinden

- Diagnostik von 6 psychischen Symptomen

Persönlichkeitsstile unter Stress

- Dispositionelle Erstreaktion auf Stress und Belastung in 11 Stilen
- Gegenüberstellung zu den Persönlichkeitsstilen
- Hinweise auf Entwicklungsthemen