

FUTURE

TRAINING | BERATUNG | COACHING

FUTURE-Leadership-Training

für Führungskräfte in sozialen Organisationen

Eine Seminarreihe für Führungskräfte im Sozialbereich, die darauf abzielt, dass sich der berufliche Wirkungsgrad deutlich steigert, das persönliche Wohlbefinden und die Lebensqualität verbessern.
Für Heim- & Pflegeleitungen, Abteilungs-, Stations-, Stockwerksleitungen sowie Leitungen aus Funktionsbereichen, die ihre persönliche Beziehungs- und Führungskompetenz beträchtlich erweitern und ihren individuellen Führungsstil optimieren wollen.

Das Leadership-Training ist die Basis für die Ausbildung zum Mentor, im Rahmen der wahrnehmenden Pflege und Betreuung.

Führen in sozialen Organisationen

FUTURE-Leadership-Training



Leadership setzt Expertentum im Umgang mit dem Menschen voraus. Expertentum, wenn's um den Menschen geht.

Der Kontext

Vor vielen Jahren hatten wir eine Studie durchgeführt. Zum Thema, welche Faktoren das Klima einer Organisation am meisten beeinflussen.

Das Ergebnis: Der größte Einfluss geht von der Persönlichkeit des Leiters aus. Schauen wir uns einmal um in den unterschiedlichsten Betrieben, in Abteilungen und Bereichen! Häufig können wir feststellen: Wo hervorragende Persönlichkeiten die Leitung innehaben, gibt es auch hervorragende Leistungen.

Welche Art von neuen MitarbeiterInnen wir anziehen, der Grad der Motiviertheit unserer MitarbeiterInnen, wie sie sich entwickeln, wie sie Veränderungsprozesse mitvollziehen, ja selbst betreiben, das Maß an Kooperation zwischen den MitarbeiterInnen, wie sie mit Konflikten umgehen, ihr Stolz auf das eigene Unternehmen und ihre Loyalität dazu, ihr Erfolgsstreben und ihre Bereitschaft, Spitzenleistungen für ihre Kunden zu erbringen, all das steht in einem engen Zusammenhang mit unserem Leadership, mit der Führungsqualität, die wir ihnen anbieten.

Ist es nicht erstaunlich? In einer Zeit, in der in allen Bereichen höchste Kompetenz und Professionalität gefragt sind, ist das Führen von MitarbeiterInnen eine komplexe und für den Erfolg entscheidende Tätigkeit.

Das FUTURE-Leadership-Training zielt ab auf Top-Kompetenz und Top-Professionalität in der Mitarbeiterführung. Es stellt Ihnen eine Fülle von Instrumenten zur Verfügung, die Ihnen zum Führen, zum Coachen, zum Begleiten Ihrer MitarbeiterInnen von großem Nutzen sein können.

Aber Leadership ist mehr als das bloße Anwenden von Instrumenten. Leadership setzt Expertentum im Umgang mit dem Menschen voraus. Expertentum, wenn's um den Menschen geht.

Sie bekommen dazu ein reichhaltiges System an Werkzeugen zur Verfügung, mit dem Ziel

- anstehende Probleme ursächlich zu lösen und Veränderungsprozesse im Unternehmen anzuregen und zu begleiten
- Ihr Leben vermehrt danach auszurichten, was Ihnen wesentlich ist, was Ihrem Wesen entspricht
- die in Ihnen angelegten Potenziale weiter zu entfalten und im konkreten Alltag zur Anwendung zu bringen
- Ihre Beziehungen klarer, erfüllender und effektiver zu gestalten
- Menschen zusammenzuführen, Kräfte zu bündeln, Synergie zu erzeugen

Es geht darum, die Basis zu erweitern, beträchtlich zu erweitern, von der aus wir agieren, die persönliche, die methodische, die inhaltliche Basis.

Deshalb geht es im FUTURE-Leadership-Training maßgeblich um die Weiterentwicklung Ihrer individuellen Stärken als Führungskraft. Hier finden Sie die optimalen Rahmenbedingungen, Ihren ganz persönlichen, Ihrem Wesen entsprechenden Führungsstil zu entfalten.

Der Effekt davon: Ihr beruflicher Wirkungsgrad steigt deutlich, Ihr persönliches Wohlbefinden, Ihre Lebensqualität verbessert sich weiter.

Die Seminare im Einzelnen:

Teil 1 – Die effiziente Führungspersönlichkeit

Selbstführung und Selbstmanagement

Das souveräne Beherrschen des eigenen Arbeitsplatzes und der Arbeitsabläufe mit den unmittelbaren MitarbeiterInnen bildet die Voraussetzung für effizientes Führungsverhalten und klare Kommunikation. Nur aus einem klaren, geordneten eigenen Umfeld ist es möglich, klare Beziehungen zu



Sie erleben sich immer öfter als Agierende anstatt als Reagierende. Der Zustand von Getriebensein geht über in eine Haltung von Gestalten und Betreiben.

Vorgesetzten, KollegInnen und MitarbeiterInnen zu gestalten. Selbst die beste Arbeitsorganisation bleibt aber wirkungslos, wenn die Führungskraft nicht „beseelt" ist von der eigenen Aufgabe. Die eigene Begeisterung ist die Voraussetzung, um andere begeistern zu können. Die eigene positive Einstellung, das Ja zu sich selbst ist die Voraussetzung für das Ja der anvertrauten MitarbeiterInnen.

Inhalt

- Mich selbst hinter der Vielzahl an Rollen als Gestalter erkennen
- Sinn und Unsinn – die Kunst der Konzentration aufs Wesentliche
- Negativstress vorbeugen – Stress abbauen
- Positive Spannung aufbauen, um zum richtigen Zeitpunkt zur Höchstform aufzulaufen
- Management by Objectives als Lebensprinzip
- Der konstruktive Denkansatz – Voraussetzung, um Erfolg leichter und spielerischer zu erreichen
- Vom Mangel zur Fülle – ein vielleicht lebenslanger mentaler Entwicklungsprozess
- Wertschätzung – eine Grundhaltung, die unweigerlich zu Erfolg führt
- Sich selbst motivieren – den Alltag und die Beziehungen im beruflichen und privaten Umfeld als Kraftquelle nützen
- Die elementaren Bedingungen zum Wohlfühlen im eigenen Körper beachten
- Die Abläufe des Alltags auf ihre Effizienz hin überprüfen, wenn nötig neu ordnen

Ergebnis

Die TeilnehmerInnen erfahren einen kräftigen Motivationsschub. Und sie erreichen die Ergebnisse, die sie sich zum Ziel gesetzt haben, schneller, leichter, spielerischer. Das Leben ist klarer geworden, der Alltag sinnerfüllter. Immer öfter erleben sich die TeilnehmerInnen als Agierende anstatt als Reagierende. Der Zustand von Getriebensein geht über in eine Haltung von Gestalten und Betreiben. Der Körper – Gesundheit und Wohlbefinden – ist ein wichtiger Teil der gesamten Lebensgestaltung geworden.

Insgesamt gelingt die Arbeit stressfreier und lustvoller und es schaut mehr dabei heraus.

Teil 2 – Die gewinnende Führungspersönlichkeit

Kommunikation und Gesprächsführung

Managementprozesse sind zum überwiegenden Teil Kommunikationsprozesse. Erfolgreiche Führungskräfte sind daher immer auch hervorragende Kommunikatoren und in der Lage, tragfähige Beziehungen zu Vorgesetzten, KollegInnen, MitarbeiterInnen und Kunden aufzubauen. Soziale Kompetenz meint die Fähigkeit, andere in Gesprächen dort abzuholen, wo sie stehen und ihnen eigene Gedanken, Ideen, Ziele und Gefühle glaubhaft zu vermitteln. Soziale Kompetenz beinhaltet weiterhin die Fähigkeit, auf den Gesprächspartner offen zuzugehen, wertschätzend mit seinen Standpunkten umzugehen, Konflikte konstruktiv zu bewältigen, und auch etwas durchzufechten, wenn's erforderlich ist.

Inhalt

- Gespräche leiten
- Eine förderliche Gesprächsatmosphäre kreieren
- Mit gegensätzlichen Standpunkten, Kritik, Konflikt, Krisen konstruktiv umgehen
- Eigene Ideen und Standpunkte erfolgreich „verkaufen"
- Direktive und non-direktive Gesprächstechniken
- Das kompetente Coachinggespräch
- Management durch Zuhören
- Sich selbst authentisch zum Ausdruck bringen

Ergebnis

Die Gespräche werden kürzer, zielgerichteter, aber auch offener, einfühlsamer und sie enden vermehrt mit zufriedenstellenden Lösungen für alle Beteiligte. Die TeilnehmerInnen erhalten das Rüstzeug, Konflikten vorzubeugen bzw. sie zu konstruktiven Lösungen zu führen. Gegenseitiges Verstehen wächst, ebenso die Bereitschaft zur Kooperation und die Fähigkeit, andere für die eigenen Ideen zu gewinnen. Die TeilnehmerInnen bekommen Instrumente zur

Hand, Menschen zu begleiten und gezielt zu fördern. Insgesamt erfahren die TeilnehmerInnen eine Erweiterung ihrer Beziehungs- und Führungskompetenz und gewinnen dadurch über ihr berufliches Wirken hinaus auch für ihr privates Leben.

Teil 3 – Die menschliche Führungspersönlichkeit

Mitarbeiterführung und Mitarbeitermotivation
Was eine herausragende Führungspersönlichkeit von anderen Führungskräften unterscheidet, ist vor allem die innere Einstellung zu ihrer Arbeit und zu den Menschen, die ihr anvertraut sind: zu den MitarbeiterInnen. Es geht darum, Führungskraft zu sein und nicht Motivationstechniken mechanisch anzuwenden.

Es geht darum, MitarbeiterInnen nicht als Gebrauchsobjekte anzusehen, sondern als Subjekte, als Menschen. Es geht um echte Kooperation, nicht um Funktionieren.

Partnerschaftliche Führungspersönlichkeiten sehen es als ihre Aufgabe an, andere zu heben und zu fördern, um selbst dabei zu wachsen und sich weiterzuentwickeln. Auf einen kurzen Nenner gebracht geht es um Führen durch Mensch-Sein! Zum Führen durch Mensch-Sein gehört vor allem, Menschen zu gewinnen. Sie nicht zu besiegen, zu unterwerfen, sondern sie als Partner zu gewinnen, sie zur Kooperation zu gewinnen, sie zu einer konstruktiven Lösung zu gewinnen, sie als Multiplikatoren oder MitarbeiterInnen zu gewinnen.

Inhalt

- Motivationsfaktoren kennen und verstehen lernen
- Motivationspläne erstellen und umsetzen
- Führungskraft SEIN
- Feedback geben, Kritik und Verbesserungsgespräche führen
- Fehler als Chance zur Verbesserung nutzen
- Über verschiedene Aspekte der eigenen Führungsrolle reflektieren
- Umgang mit Nähe und Distanz und dem Phänomen von Übertragung und Gegenübertragung
- Klare Rahmenbedingungen für die Zusammenarbeit schaffen
- Das Mitarbeiterkulturgespräch – das Herzstück der Mitarbeiterführung und Entwicklung von Unternehmenskultur

Ergebnis

Die TeilnehmerInnen lernen den Motivationspegel der MitarbeiterInnen gezielt und systematisch anzuheben. Sie wissen, geeignete Maßnahmen zur Verbesserung des Betriebsklimas und zur Intensivierung der Zusammenarbeit zu setzen. Kritik wird so geübt, dass Motivation und konkrete Verbesserungsschritte daraus erfolgen. Die TeilnehmerInnen setzen sich mit ihren persönlichen Stärken und Verbesserungspotenzialen auseinander und entwickeln ihren individuellen Führungsstil weiter. Sie erkennen Hintergründe für manche unerklärliche Schwierigkeiten, denen sie in der Zusammenarbeit mit ihren MitarbeiterInnen begegnen und entwickeln ihre Fähigkeiten weiter, wie sie damit umgehen.

Insgesamt erfahren die TeilnehmerInnen ein tieferes Selbstverständnis und Selbstbewusstsein als Führungskraft und setzen ihre persönlichen Stärken ein – im Sinne eines ständigen Fähigerwerdens ihrer MitarbeiterInnen.

Teil 4 – Die integrative Führungspersönlichkeit

Teamentwicklung und Synergie
Im Gegensatz zur Arbeitsgruppe setzt sich ein Team gemeinsame Leistungsziele. Nicht die Ziele einzelner Teammitglieder stehen im Vordergrund, sondern jene des gesamten Teams. Durch das Hintanstellen der Einzelziele gegenüber jenen der Gruppe entsteht Synergie – die Wirkung der Gruppe ist höher als die Summe der Einzelwirkungen ihrer Mitglieder. Die Atmosphäre, der Esprit in der Gruppe ist geprägt durch eine gemeinsam festgelegte Teamkultur, einen Kodex von Einstellungen und Verhaltensweisen, die den Teammitgliedern besonders wichtig erscheinen.

Das Powerteam hebt sich vom Team durch zwei Faktoren ab. Die gemeinsame Vision als zusammenfassendes und sinngebendes Element für die gemeinsamen Leistungsziele. Das besondere

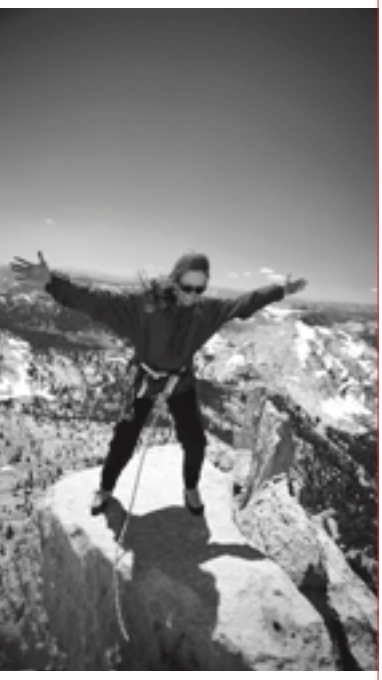
Es geht darum, Führungskraft zu sein und nicht Motivationstechniken mechanisch anzuwenden. Es geht um echte Kooperation, nicht um Funktionieren.



Interesse eines jeden Teammitgliedes für die Person des anderen, die tiefe menschliche Beziehung der Teammitglieder untereinander, ihr gegenseitiges Fördern und Unterstützen.

Im letzten Seminar geht es darum, wie Sie in Ihrem Unternehmen den Grundstein zu Powerteams legen. Als Handwerkszeug bekommen Sie praktische, leicht anwendbare Instrumente zur Hand.

Höchstleistung ist das Kennzeichen eines Powerteams. Wie Sie in Ihrem Unternehmen den Grundstein zu Powerteams legen.



Inhalt

- Arbeitsbesprechungen professionell und ergebnisorientiert leiten
- Zielemanagement im Team zur Anwendung bringen
- Das FUTURE-Problemlösungsmodell
- Partizipationsfördernde Moderationstechniken einsetzen
- Gezieltes Fördern von Synergien im Team
- Eine für alle Teammitglieder verbindliche Teamkultur erstellen
- Verständnis für Organisationsstrukturen
- Reflexion über die Rolle des Teamleiters

Ergebnis

Die TeilnehmerInnen erkennen die Chance eines Teams und wissen sie zu nutzen. Systematisch verstehen sie es, aus einem Haufen eine Arbeitsgruppe, und aus einer Arbeitsgruppe ein Team zu formen. Sie erlangen Sicherheit in der Leitung von Teamsitzungen mit dem Ergebnis: mehr Partizipation, Motivation und Kooperation.

Insgesamt erfahren die TeilnehmerInnen ein vertieftes Bewusstsein über die Charakteristika von Teams und erhalten konkrete Hilfestellungen, um eine Arbeitsgruppe oder ein Team zu einem Powerteam zu entwickeln.

Einige Anmerkungen zum FUTURE-Seminarstil

FUTURE-TrainerInnen arbeiten mit den TeilnehmerInnen und dozieren nicht über ihre Köpfe hinweg. Das bedeutet auch, dass sie dort ansetzen, wo sie stehen.

FUTURE-TrainerInnen geht es keineswegs darum, Menschen auf ihren Weg zu bringen, ihnen Denk- und Verhaltensmuster aufzudrücken, die nicht die ihren sind. Alle Techniken, die FUTURE-TrainerInnen anwenden, haben zum Ziel, Menschen dabei zu fördern, das in ihnen angelegte individuelle Potenzial zur Entfaltung und ins konkrete Leben zu bringen.

FUTURE-TrainerInnen nehmen ihren TeilnehmerInnen gegenüber eine Haltung bedingungsloser Bejahung und Wertschätzung ein und schaffen den Rahmen dafür, dass die TeilnehmerInnen die in ihnen angelegten Fähigkeiten und Möglichkeiten erkennen und sich in ihren Lernschritten als erfolgreich erleben. Lernen, nicht aus einer Haltung von Defizit, sondern aus Lust, Neugierde, Selbstvertrauen und dem Willen, etwas weiterzubringen.

Die TeilnehmerInnen lernen die hinter den spezifischen Lerninhalten liegenden allgemeingültigen Lebensprinzipien verstehen. Das gibt ihnen die Freiheit, sie auf die unterschiedlichsten Lebenssituationen hin anzuwenden.

Kognitive Wissensvermittlung ist nicht Selbstzweck, sondern steht im Dienst der Veränderung von Denk- und Verhaltensweisen. Wissen, das nicht im konkreten Leben zur Anwendung gelangt, ist wie ein Rucksack voller Steine. Es hält auf, hindert am Weiterkommen.

Die Vermittlung von Techniken geht einher mit dem Maß an Persönlichkeitsentwicklung, das notwendig ist, diese Techniken locker anwenden zu können – Lernen als ganzer Mensch. Wirkliches Lernen bezieht sich immer auf den Menschen in seiner Gesamtheit.

Durch die offenen Kontakte in der Gruppe, durch die Buntheit und Reichhaltigkeit des Programms, tanken die TeilnehmerInnen im Laufe eines Seminars eine Menge Energie auf und kehren voll Kraft, Motivation und Optimismus zu ihrem Aufgabenbereich und in ihre Familien zurück. Sie profitieren daher nicht nur für ihr berufliches, sondern ebenso fürs private Leben.