



Führungskräfte- Module

LOCHMÜHLEN AKADEMIE 2018

Vielen Dank . . .

- ▶ Für Ihr Interesse an den Führungskräfte-Modulen der Lochmühlenakademie . . .
- ▶ Auf den folgenden Slides erhalten Sie eine kompakte Beschreibung von Philosophie, Hintergründen, Zielen und Inhalten unserer Module
- ▶ Sie sind konsequent an den Bedürfnissen von Führungskräften im 21. Jahrhundert ausgerichtet, berücksichtigen nachhaltige Lehr-, Lern- und Vermittlungsmethoden und basieren auf zukünftigen essentiellen Voraussetzungen erfolgreicher Führung
- ▶ Für fachliche Fragen stehe ich Ihnen (Carsten Sauter) jederzeit zur Verfügung am Ende der Präsentation finden Sie mein Profil samt meinen Kontaktdaten.



Trainer
Carsten
Sauter

Inhalt

- ▶ Ausgangslage für Unternehmen und Führungskräfte
- ▶ Erwartungen an Führungskräfte
- ▶ Herausforderungen für Führungskräfte
- ▶ Die Weiterbildungslücke im Kontext von Führungskräfte-Seminaren
- ▶ Wie wir Ihre Kompetenzentwicklung sicher stellen und unterstützen
- ▶ Ganzheitlicher Ansatz
- ▶ Modulstruktur
- ▶ Coaching- und Betreuungsstruktur
- ▶ Überblick: individuell, flexibel und sicher zur Leadership-Kompetenz
- ▶ Kernfragen zu den Schwerpunktbereichen
- ▶ Trainingsstruktur und exemplarischer Trainingstag

Ausgangslage

- ▶ Unternehmen und somit jede Führungskraft sehen sich Trends und Einflussfaktoren ausgesetzt
 1. Wertewandel
 2. Demografische Veränderungen
 3. Technologisierung
 4. Globalisierung
 5. Dynaxität (Komplexität und Dynamik)

Erwartungen an Führungskräfte

- ▶ Empathisch und sozialkompetent sein, Persönlichkeit haben und Mitarbeiter auf Augenhöhe führen können
- ▶ Hohe Menschenkenntnis, fähig Beziehungen aufzubauen
- ▶ Kreativ und innovativ sein
- ▶ Emotional intelligent sein in einer technisierten, digitalen Arbeitswelt
- ▶ Authentisch führen und den Weg in die Zukunft zeigen können
- ▶ Motivation durch Sinn erzeugen
- ▶ Prozessorientierung und Netzwerken
- ▶ Coaching: gecoacht werden und Coachingfähigkeiten haben

Herausforderungen für Führungskräfte

- ▶ Für die „eigentlichen“ Führungsaufgaben steht zu wenig Zeit zur Verfügung
- ▶ Agilität, flache Hierarchien und kooperatives Führen braucht eigenverantwortliche Mitarbeiter – und somit Personalentwicklung (Zeitfaktor)
- ▶ Ergebnisorientierung statt nur anwesend zu sein ist ein Paradigmenwandel, der seine Zeit braucht
- ▶ Viele der Anforderungen stellen quasi eigene Berufsbilder dar, für die die Führungskraft nicht ausgebildet ist und unsicher sein kann
- ▶ Die *neuen* Kompetenzen werden oft stillschweigend erwartet ohne eine „Ermöglichungsdidaktik“ zur Verfügung zu stellen

Die Weiterbildungslücke im Kontext von Führungskräfte-Seminaren

- ▶ Weiterbildungslücke = > 80% der Führungskräftetrainings „scheitern“ am Transfer
- ▶ Obwohl Führung eine ganzheitliche Aufgabe ist, wird sie in Trainings oft segmentiert (in viele Bereiche und Module) aufgeteilt – das macht den Transfer noch schwieriger
- ▶ Eine Kompetenzvermittlung im Seminar ist **nicht** möglich – nach heutigem Verständnis ist eine Kompetenzentwicklung an den Prozess der Arbeit geknüpft
- ▶ Kompetenzentwicklung für Führungskräfte braucht deswegen einen individuellen, begleiteten Weg, der durch einen ganzheitlichen Ansatz (individuell, Seminare, Coaching, on- the-job, Projekte, Reflektion und Mentoring) sicher gestellt wird

Wie wir Ihre Kompetenzentwicklung sicher stellen und unterstützen

- ▶ Individuell, kleine Gruppen (max 12), intensive Betreuung
- ▶ Unser Anspruch: Erfolg zeigt sich als Kompetenz im Führungsalltag
- ▶ Lean und agile: unsere Betreuungs- und Coachingstruktur
- ▶ Ganzheitliches, neurodidaktisches Lernen
- ▶ Kognition, Emotion und Reflektion (Kombination in-/outdoor)
- ▶ Integration von Neuroleadership-Ansätzen
- ▶ Integration statt Segmentierung (keine monatelange Seminarphase – Transfer ist von Anfang an der Hauptfokus)
- ▶ Die passende location mit allem, was es braucht

Ganzheitlicher Ansatz

- ▶ Ist-Analyse und Vorgespräch
- ▶ Zielfindung und Roadmap der persönlichen Kompetenzentwicklung als Führungskraft
- ▶ Kompaktseminar (ganzheitliches Lernen, In-/Outdoor)
- ▶ Volle Flexibilität bei der Lernweg- und Seminargestaltung (Auswahl)
- ▶ Transfer: Praxisaufgaben, Reflektion, Coaching, Mentoring
- ▶ On-demand-Vertiefungsseminare
- ▶ Nächste Stufe der Entwicklung: Ist-Analyse, Karriere- und Entwicklungsplan

Modulstruktur

- ▶ Kompaktseminar. Ziel: in Verbindung mit maßgeschneidertem Coaching-Mentoring-Paket sofort umsetzbare spürbare Kompetenzsteigerung, 2 Tage
Themen: Selbst-/Mitarbeiterführung, Teams und Agilität
- ▶ Vertiefung I
2 Tage
Selbst- und Mitarbeiterführung
- ▶ Vertiefung II
2 Tage
Teams und Agilität
- ▶ Coaching-/Mentoring-Paket(e)
Vorgespräch, Coaching während des Moduls, individueller, begleiteter On-the-job-Plan/Vorschlag/Angebot

Coaching- und Betreuungsstruktur

- ▶ Hintergrund/Ansatz: Wir lassen Sie nicht allein sondern begleiten den Transfer in Ihre Praxis, wir streben eine langfristige win-win-Beziehung an
- ▶ Standardpaket, was im Kompaktseminar inbegriffen ist: Vorgespräch, Fragebogen, Auswertung, Betreuung während des Seminars, individuelles Abschlussgespräch, Empfehlung und Angebot für on-the-job-Begleitung, 30minütiges Follow-up
- ▶ Für alle, die mehr und es individueller mögen: maßgeschneiderte Angebote für on-the-job Coaching, Betreuung, Mentoring, Einführung agiler Teamstrukturen, Personal- und Organisationsentwicklungsansätze



Kernfragen zu den Schwerpunktbereichen

Selbstführung | Auf diese Fragen finden wir Antworten . . .

- ▶ Was ist Selbstführung?
- ▶ Welche Aufmerksamkeit schenke ich Selbstführung?
- ▶ Was sind die Komponenten der Selbstführung?
- ▶ Wie reflektiere ich meine Selbstführung?
- ▶ Was braucht es für eine Inventur der Selbstführung?
- ▶ Was können wir von Spitzensportlern über Selbstführung lernen?
- ▶ Was sind meine Entwicklungsfelder mich selbst erfolgreicher zu führen?
- ▶ Wie sieht mein Plan zu Umsetzung und Transfer aus?

Kernfragen zu den Schwerpunktbereichen

Mitarbeiterführung | Auf diese Fragen finden wir Antworten . . .

- ▶ Was möchte ich von der Selbst- auf meine Mitarbeiterführung übertragen?
- ▶ Was sind die Grundlagen der Mitarbeiterführung?
- ▶ Welche (theoretischen) Ansätze zur Mitarbeiterführung gibt es?
- ▶ Wie ist meine derzeitige Art zu führen? Welche Instrumente setze ich ein?
- ▶ Worin besteht mein Potenzial erfolgreicher zu führen?
- ▶ Wie komme ich vom Potenzial zur Stärke erfolgreich zu führen?
- ▶ Wie sieht mein Plan zu Umsetzung und Transfer aus?

Kernfragen zu den Schwerpunktbereichen

Teamführung | Auf diese Fragen finden wir Antworten . . .

- ▶ Was möchte ich von der Selbst- und Mitarbeiterführung auf Teamführung übertragen?
- ▶ Was sind die Grundlagen und Besonderheiten der Teamführung?
- ▶ Welche (theoretischen) Ansätze zur Teamführung gibt es?
- ▶ Wie ist meine derzeitige Art zu führen? Welche Instrumente setze ich ein?
- ▶ Wie intensiv ist ein Team zu führen?
- ▶ Wie gehe ich mit Internationalität und Diversity um?
- ▶ Wie sieht mein Plan zu Umsetzung und Transfer aus?

Kernfragen zu den Schwerpunktbereichen

Agilität | Auf diese Fragen finden wir Antworten . . .

- ▶ Habe ich Vorbehalte beim Thema Agilität?
- ▶ Welche Unterschiede zwischen klassischem Projektmanagement und agilen Methoden gibt es?
- ▶ Was sind die Kriterien für den Einsatz agiler Methoden?
- ▶ Welche Projekte sollen erfolgreicher werden?
- ▶ Was braucht es zur Einführung agiler Methoden?
- ▶ In welchem Bereich möchten wir agiler werden?
- ▶ Wie sieht mein Plan zu Umsetzung und Transfer aus?

Trainingsstruktur und exemplarische Beschreibung eines Trainingstages

- ▶ Unsere Struktur des ganzheitlichen Lernens folgt im Wesentlichen dem Ablauf: Einstimmung/Vorbereitung, Hintergrundinformation, eigenes Erleben bezogen auf Informationen und persönliche Fragestellung und Ziel, Reflektion, Kreativitätsübung (was und wie möchte ich verändern und lernen?), Transfer und Umsetzung
- ▶ Persönliche Begleitung während des Trainings. Unser Training richtet sich konsequent an den Bedürfnissen und Zielen der Teilnehmer aus – in den Übungen, den Reflektionsphasen, in Pausen und nach dem Abendessen besteht ausführlich die Möglichkeit zur Abstimmung und persönlichen Reflektion mit dem Trainer.

Exemplarischer Trainingstag

- ▶ 08.30-09.00 | Trainingsbeginn, Einstimmung, Programm und Ziele
- ▶ 09.00-10.30 | Einführung in das Thema „Mitarbeiterführung“
- ▶ 10.30-10.50 | Pause
- ▶ 11.00-12.30 | Outdoor und Erlebnisübung „Mitarbeiterführung“
- ▶ 12.30-14.00 | Mittagspause
- ▶ 14.00-15.30 | Reflektion und zweite Übung zum Thema
- ▶ 15.30-16.30 | Kreativitätsübung und Transfervorbereitung
- ▶ 16.30-17.00 | Pause
- ▶ 17.00-18.30 | Transfer auf den persönlichen Kontext
- ▶ 20.00-22.00 | Q&A mit Trainer, Einzelgespräche und Austausch

Trainerprofil Carsten Sauter

- ▶ Kommunikationstrainer, ISO-zertifiziert
- ▶ Systemischer Coach
- ▶ Mental- und Talentecoach
- ▶ Scrum Master und agile coach
- ▶ Personal- und Organisationsentwickler, Transformationsmanager
- ▶ 20 Jahre GmbH-Geschäftsführer-Erfahrung
- ▶ Forschungsschwerpunkte: Kompetenzentwicklung, virtuelle Akademie
- ▶ Kontakt: Carsten Sauter, Bamberger Straße 5, 88662 Überlingen
+49 1590 218 0 299, Email: carstensauter94@gmail.com



Trainer
Carsten
Sauter