

Die neuen Führungskräfte-Module der Lochmühlen-Akademie 2018

Firmentrainingskoordinator Daniel Riess (DR) interviewt Carsten Sauter (CS) zum neuesten Produkt der Lochmühlen-Akademie

DR: Carsten, Du gehst jetzt in Dein drittes Jahr als (freier) Firmen- und Teamtrainer für die Lochmühlen-Akademie. Worauf freust Du Dich am meisten?

CS: Gar keine leichte Frage, am meisten freue ich mich auf die vielen verschiedenen Herausforderungen in unseren Trainings, neue Menschen kennenlernen und sie auf dem Weg zu ihrem ganz persönlichen Erfolg zu begleiten. Und natürlich auf die brandneuen Module für Führungskräfte.

DR: Das freut mich zu hören und da hast Du mir natürlich ein Stichwort gegeben . . . ?

CS: Genau – die neuen Führungskräfte-Module sind die konsequente Weiterentwicklung und Professionalisierung unseres Akademieangebotes.

DR: Wie kam es dazu und was ist die Zielsetzung?

CS: In den Firmentrainings in der Lochmühle und in meinen anderen Beratungsaufträgen zeigt sich immer mehr, dass es eine Lücke gibt zwischen steigenden Anforderungen an Führungskräfte und den dazugehörigen Bildungsangeboten.

DR: Worin bestehen diese Anforderungen und wie entstehen sie?

CS: Nun, zum einen haben wir sogenannte Megatrends wie Wertewandel, Globalisierung, demografische Veränderungen, zunehmende Komplexität und Dynamik – zum anderen gibt es konkrete Veränderungen an unternehmensexternen und -internen Faktoren, die eine veränderte Mitarbeiter- und Teamführung erfordern.

DR: Damit sich der Leser ein Bild machen kann, kannst Du Beispiele oder Bereiche nennen?

CS: Gerne, zum Beispiel wird es für Führungskräfte schwieriger ihre Führung überhaupt zu planen, oder es muss sich stärker an den Kundenwünschen orientiert werden, unterschiedliche kulturelle Hintergründe der Mitarbeiter kommen hinzu. Zudem werden die Hierarchien in den Firmen flacher, ständiger Wandel und Veränderungen, die Mitarbeiter wollen mehr mitbestimmen. Dies alles wirkt sich auf Führung aus, die mit den Methoden aus dem letzten Jahrhundert vielfach nicht mehr erfolgreich gestaltet werden kann.

DR: Heißt, das „Berufsbild“ Führungskraft, ist ebenfalls einem starken Wandel unterzogen?



CS: Auf jeden Fall – und in meiner Erfahrung kommt hinzu, dass die Führungskräfte beim Aufbauen dieser Kompetenzen vielfach alleine gelassen werden. Oder Firmen erwarten stillschweigend, dass Führungskräfte sie haben oder sich „nebenher“ erwerben. Das führt zu zusätzlichem Druck und Anspannung. Hinzu kommt Zeitnot für das „eigentliche“ Führen und breit gefächerten Anforderungen der Mitarbeiterführung, für die die Manager vielfach nicht ausgebildet sind.

DR: Was brauchen die Manager also?

CS: vielleicht verwunderlich, dass ich das als Trainer sage: aber was sie sicher nicht brauchen ist noch mehr Wissen, noch mehr Seminare, noch mehr Spezialthemen, noch mehr Bücher und gut gemeinte Tipps was zu tun ist!

DR: ja, verwunderlich – und provokativ – welche Begriffe spielen bei unseren neuen Modulen für Führungskräfte die Hauptrolle?

CS: ganz klar, diese drei Begriffe: **Führungskompetenz, Transfer und ganzheitlicher Ansatz**

DR: Kannst Du auf jeden Begriff kurz eingehen?

CS: sehr gerne! Unter Kompetenz versteht man mittlerweile in der deutschsprachigen betrieblichen Bildungspraxis, in dynamischen, komplexen, unüberschaubaren, teils chaotischen Situationen kreativ und selbst organisiert handeln zu können. Ergänzen muss man, dass Kompetenzentwicklung reale Herausforderungen beinhalten muss, die auch emotionale Anteile zeigen. Somit wird klar, dass alle Versprechungen Kompetenzen in Seminaren zu entwickeln viel zu hoch gegriffen sind. Unsere Module bereiten vor, ermöglichen und begleiten und deswegen ist der

zweite zentrale Begriff *Transfer*: von Anfang an ist unser Ziel nicht einen schönen Trainingstag zu erleben, sondern konsequent auf die individuelle und professionelle Umsetzung und damit den Beginn der Kompetenzentwicklung zu setzen. Unsere Methode ist *ganzheitlich* – womit wir beim dritten Begriff sind – wir sprechen in unseren Modulen Kopf, Herz und Hand an. Geben entsprechend dem individuellen Plan Wissensinput, bauen Outdooranteile und Emotionen mit ein und erarbeiten im Seminar den Plan für die Umsetzung und bieten an, diese zu begleiten. Das ist der Kern und das Neue an unseren Modulen.

DR: Was ist noch wichtig für Interessierte zu wissen?

CS: zum Beispiel, dass wir in kleinen Gruppen arbeiten werden, mit der Lochmühle eine optimale Location haben und wir wirklich intensiv und individuell auf die Teilnehmer eingehen werden.

DR: Du machst eine Unterteilung in Kompakt- und Vertiefungsseminare, was ist darunter zu verstehen?

CS: Das ist Teil unserer Philosophie, dass jeder Teilnehmer sich sein Programm ganz individuell zusammenstellen kann. Bereits mit dem 2-tägigen Kompaktseminar ist eine sehr gute Grundlage geschaffen, um Führungskompetenz im anschließenden Umsetzungsprozess deutlich zu steigern. Wer noch tiefer einsteigen möchte oder nach einigen Monaten „mehr haben will“ kann die Vertiefungsseminare besuchen, in denen noch eine Stufe intensiver und weiter entwickelt wird.

DR: Was sind die Themenschwerpunkte?

CS: Als Themenschwerpunkte haben wir in den ersten Monaten

Selbstführung, Mitarbeiterführung, Teams und Agilität, siehe Überblick der vorigen Seite.

DR: Die Seminare sind auf zwei Tage ausgelegt, wie darf der Teilnehmer sich den Ablauf vorstellen?

CS: Wir haben bewusst die Anzahl der Seminartage auf zwei pro Modul beschränkt. Wir meinen kurze intensive Module mit guter Vorbereitung und anschließenden Umsetzungsprojekten sind genau das Richtige. Natürlich werden die zwei Tage dann vollgepackt und lang sein – am ersten Tag von frühmorgens bis weit in den Abend hinein, am zweiten Tag endet das Seminar dann um 18 Uhr.

DR: Kannst Du etwas zur Zielgruppe sagen?

CS: Ja, sicher. Zielgruppe sind alle, die Führungsverantwortung tragen und darin besser werden möchten oder müssen, als ganz gezielt Führungskompetenz aufbauen möchten.

DR: Welche Branchen spricht dieses Training genau an?

CS: Die Module sind bewusst branchenunabhängig aufgebaut – im weiteren Verlauf können sich auch branchenspezifische Angebote entwickeln – doch erste Priorität haben die oben genannten Grundlagen.

DR: Was geschieht, wenn die Teilnehmer in ihrer Umsetzung Unterstützung brauchen oder wollen?

CS: Die Teilnehmer erhalten in diesem Fall während des Moduls oder im Nachgespräch ein konkretes Angebot, wie ich den Umsetzungsprozess unterstützen kann. Einer meiner Arbeitsschwerpunkte ist genau das, also die On-the-job-Umsetzung zu begleiten.

DR: Was können Interessierte machen, die noch weitere Fragen haben?

CS: Natürlich, ich rechne mit Fragen – die herzlich willkommen sind. Zum einen können sich Interessierte unsere Präsentation downloaden, in der die Inhalte des Interviews nochmals vertieft werden oder jederzeit mit mir per E-Mail einen Telefontermin vereinbaren um ganz individuelle Fragen zu stellen und beantwortet zu bekommen. Einfach Mail an: carstensauter94@gmail.com und ich melde mich umgehend mit einem Vorschlag zum Gespräch!

DR: Wie würdest Du Dich als Trainer beschreiben?

CS: Als authentisch, kompetent und 100% für die Teilnehmer da. Am Ende der Präsentation ist ein Profil von mir zu sehen!

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

DR: Vielen Dank für das Gespräch, wir hoffen, viele Teilnehmer zu den Modulen in der Lochmühle begrüßen zu dürfen!

CS: Ich freue mich sehr auf die Module und alle Teilnehmer!

Erste Termine zum Vormerken:

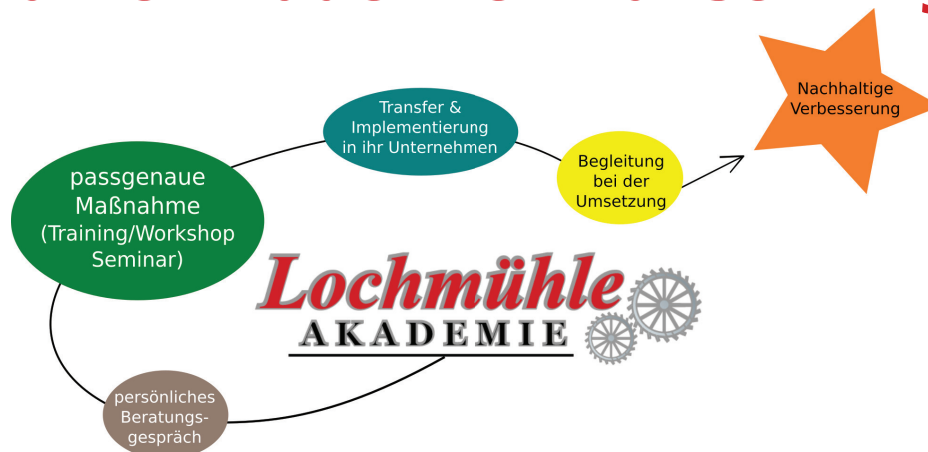
17.03.2018 + 18.03.2018

14.04.2018 + 15.04.2018

23.04.2018 + 24.04.2018

07.05.2018 + 08.05.2018

Lochmühle Akademie — unser Angebot



- Begleitung durch das Trainerteam der Lochmühlen Akademie zu Ihren Schwerpunkten:
- Der Inhalt und Ablauf so wie die Ziele und Erwartungen Ihres Trainings werden bei einem persönlichen Beratungsgespräch zuvor noch weiter individuell definiert.
- Bei der Umsetzung ihres Trainings bilden interaktives, erfahrungs- und lösungsorientiertes Lernen die Grundlagen unserer Handlungsempfehlungen.

- Zum Einsatz kommen bei uns bewährte aber auch standardisierte Methoden, Prozesse, Module und Systeme welche wir themen- und kundenspezifisch kombinieren durch Impulsvorträge, Gruppen- und Einzelarbeiten.
- Dazu nutzen wir situations- und themenbezogen ein oder mehrere Outdoor-Module aus dem Bereich Erfahrungslernen.

Unser Vorteil: Unsere Trainer sind aus der Praxis und unsere Trainings

sind individuell ausgearbeitet. Im Zuge der Abschluss-Besprechung und den Vereinbarungen welche wir beim Transfer miteinander erarbeiten wird ein Follow-Up Termin festgelegt zu welchem wir Sie kontaktieren um für Rückfragen oder weitere Anregungen/Tipps zur Verfügung stehen und somit die Maßnahmen bis zu Ihnen in den Alltag begleiten.

<http://www.erlebnisgastronomie.de/akademie>