

# LEADERSHIP PROFESSIONAL

Unser einzigartiges Führungskräfteentwicklungsprogramm

innovativ | hochwirksam | erfahrungsintensiv | individuell

- 🔗 4 Präsenzmodule – 2 Online-Module
- 🔗 1 zusätzliches Präsenztraining nach Wahl
- 🔗 Weiterentwickeln der Führungspersönlichkeit
- 🔗 Aktuelle Tools für das Führen in einer agilen Arbeitswelt
- 🔗 Keine fertigen Lösungen, sondern Freiraum für Dialog und Austausch
- 🔗 Inklusive eines Persönlichkeitstests
- 🔗 Durchgehend begleitende Prozessreflexion (2 Trainer)
- 🔗 Shadowing und Coaching

**Programmdauer:** 12,5 Tage + 1 Seminar frei wählbar

## Termine

- Modul 1: 18. - 21.11.2024, 1. Tag ab 14.00 Uhr  
Modul 2: 12.12.2024, 09.00-13.00 Uhr (virtuell)  
Modul 3: 14. - 16.01.2025, 1. Tag ab 14.00 Uhr  
Modul 4: 24.02.2025, 09.00-13.00 Uhr (virtuell)  
Modul 5: 28. - 30.04.2025, 1. Tag ab 14.00 Uhr  
Modul 6: 24. - 26.06.2025, 1. Tag ab 10.00 Uhr  
Modul 7: 1 Seminar aus dem Offenen Seminarangebot  
(Es fallen die Kosten für die Tagungspauschale an.)

**Teilnehmerzahl:** max. 12 Personen

Optional (virtuelles) Coaching:  
250,00 €/Stunde (zzgl. MwSt.)

## In die Zukunft führen



### TrainerInnen

Heike Werner & Jochen Löffler



### Seminarort

97769 Bad Brückenau bei Fulda  
Dorint Resort & Spa

**Preis 9.900 €**

(zzgl. MwSt. und Übernachtungskosten i.H.v. 139 €/Nacht)

## Zielgruppe

Führungskräfte und Projektleiter/-innen, die sich intensiv mit dem Thema Führung und Führungspersönlichkeit in einem komplexen Umfeld auseinandersetzen wollen.

## ÜBERSICHT ÜBER DIE MODULE UND INHALTE



### Anspruch an das Programm

Das derzeitige Umfeld von Führung ist durch eine permanente Zunahme von Komplexität, fachlicher Differenzierung und Digitalisierungsprozessen geprägt. Die Volatilität des Marktumfeldes bleibt konstant hoch. Diese hochaktuellen Herausforderungen soll unser Programm abbilden. Deshalb setzt das Lernen an der Frage an: Wie gehe ich kompetent und konstruktiv mit diesen Fragestellungen um?

### Unsere Lernphilosophie

Im Aufbau unserer Lernarchitektur werden wir genau diese Entwicklungen abbilden. Komplexität kann bearbeitbar werden, wenn die unterschiedlichen Systemebenen differenziert werden können, Zusammenhänge erkennbar werden und die Relevanz bestimmt werden kann. Dies beginnt schon in der Differenzierung der Verantwortlichkeiten: meine Verantwortung/deine Verantwortung. Der Weg dahin führt darüber, Menschen mit Aufgaben zu verbinden und dann die systemrelevanten Umwelten zu identifizieren.

Dies tun wir, indem wir die 4 zentralen Elemente einer Lernlandkarte differenzieren:

- 🔗 Praxisnahe Trainingselemente
- 🔗 Intensiven Erfahrungsaustausch
- 🔗 Handwerkszeug, um sich in den Veränderungs- und Experimentierprozess begeben und diesen auswerten zu können
- 🔗 Durchgehend begleitende Prozessreflexion

Um die Details des Programms zu besprechen, ist ein (virtuelles) Vorgespräch mit den Trainern Teil des Angebots.

## Lernziele

- 🔗 Unsere Teilnehmenden können am Ende ihre Rolle als Führungskraft verstehen, effektiv ausfüllen und wirkungsvoll gestalten.
- 🔗 Sie besitzen ein Repertoire an zeitgemäßen Methoden, Formaten und Tools und können dies einordnen und anwenden.
- 🔗 Sie sind in der Lage ihr Aufgabenfeld strategisch weiterzuentwickeln und notwendige Veränderungen wirkungsvoll in Gang zu setzen.
- 🔗 Sie erweitern ihr eigenes Verhaltensspektrum im Umgang mit Menschen, um diese wirkungsvoll mit Aufgaben zu verbinden.
- 🔗 Sie erhöhen die Wirkung ihres Netzwerkes und erweitern ihre Fähigkeiten im Umgang mit der digitalen Technologie.

## USPs

Führung ist ein zunehmend komplexes und volatiles Geschehen. Führungskräfte müssen auf diese Entwicklungen Antworten finden und handlungsfähig bleiben.

Deshalb beinhaltet diese Führungskräfteausbildung ein Lernen auf **drei Systemebenen**. Die Ebene der **Person**, die Ebene des **Interaktionsgeschehens** und die Ebene der **Organisation**.

Ziel ist es, Menschen gekonnt mit Aufgaben zu verbinden, für ausreichende Kommunikationsplattformen zu sorgen und gleichzeitig relevante Rahmenbedingungen in der Organisation immer wieder anzupassen. Wir bilden dies in verschiedenen Lernsträngen ab:

- 🔗 **Kompetenzentwicklung** (Entscheidungsfindung, Konfliktmanagement, Gesprächsführung)
- 🔗 **Prozesssteuerung** (Delegation, Rollen- und Aufgabenverteilung, kontinuierliches Change- und Stakeholdermanagement)
- 🔗 **Selbstorganisation** (Erprobung in der Praxis, Reflexion der persönlichen Wirkung, Verbesserung der Selbststeuerung)
- 🔗 **Know-how und Wissenstransfer** (Anwendung von passenden Tools, aktuelle Managementliteratur, virtueller Erfahrungsaustausch)



## DETAILÜBERSICHT DER MODULE

### Modul 1: „Check In – Die eigenen Lernziele entdecken“

- 🔗 Ich in meiner Rolle als Führungskraft – Was ist mein „Purpose“, mein Warum?
- 🔗 Herausarbeiten eines individuellen Selbstverständnisses als Führungskraft und dessen Bedeutung im Führungsalltag
- 🔗 Ableiten der Lernziele und Anliegen für die Ausbildung
- 🔗 Schließen eines „Lernvertrags“ und Bildung von Lerntandems

### Module 2 und 4: „Kollegiale Fallberatung“

- 🔗 Theorie-Input und Praxistransfer über aktuelle Fallbeispiele der Teilnehmenden

### Modul 3: „Persönlichkeit & Führung“

- 🔗 Meine persönliche Wirkung als Führungskraft erforschen
- 🔗 Reflexion des eigenen Führungsstils und dessen Weiterentwicklung
- 🔗 Herausarbeiten der eigenen Stärken und Besonderheiten
- 🔗 Wirkungsvolle Kontaktgestaltung – „Führen mit Sog“

### Modul 5: „Konfliktmanagement & Gesprächsführung“

- 🔗 Grundlagen einer gelingenden Kommunikation
- 🔗 Zielführende Gesprächsführung durch den Einsatz von Aktiven Zuhören und Ich-Botschaften
- 🔗 Strukturierung und Gestaltung von Mitarbeitergesprächen
- 🔗 Erkennen von Konflikt dynamiken und Entwicklung von Lösungsstrategien

### Modul 6: „Strategien für den Führungsalltag – Check-Out“

- 🔗 Kennen des persönlichen Entscheidungsverhaltens auf Basis des KAIROS-Entscheiderprofils und dessen Wirkung
- 🔗 Aktive Gestaltung von Entscheidungsprozessen & Anwendung von Entscheidungsmethoden
- 🔗 Management von unterschiedlichen Interessenslagen und Einflussnahme im mikropolitischen Feld
- 🔗 Begleitung von Veränderungsprozessen anhand konkreter Fälle