

Mitarbeiter/innen wirkungsvoll führen



Mitarbeiter wurden gerufen.
Menschen sind gekommen.
(Max Frisch)

Sie kennen das vielleicht ...

- "Bevor ich das dem Mitarbeiter erklärt habe, habe ich es schon längst selbst gemacht."
- "Wozu Anerkennung? Wenn ich nichts kritisiere, wissen meine Mitarbeiter ohnehin, dass sie es richtig gemacht haben."
- "Entscheiden Sie es, wie Sie es für richtig finden." (Hintergedanke: "Aber wehe, es ist anders als ich es will.")
- "Sie können gerne mitentscheiden. Sind Sie nicht auch der Meinung, dass ...?"

Mitarbeiterführung, wie sie nicht sein sollte, aber in vielen Unternehmen leider noch immer ist.

Mitarbeiterführung ist eine der Schlüsselaufgaben jeder Organisation. Führung soll die Mitarbeiterpotentiale im Hinblick auf die Organisationsziele optimal aktivieren und gleichzeitig ein Maximum an Selbstentfaltung und Arbeitszufriedenheit bei den Mitarbeiter/innen erreichen.

Für die Praxis ist es oft notwendig, facettenreiche Begriffe wie „Leadership“, "Führung", „Eigenverantwortung“ oder "Motivation" zu entmystifizieren und handhabbar zu machen. Dabei wird der Zusammenhang von Organisation, Management und Führung näher untersucht sowie deren Aufgaben präzisiert.

Es wird erörtert, welche Faktoren für Führungs-Effektivität und somit für den Erfolg der Organisation notwendig sind (z.B. Werte und Sinn, Vereinbarungen, Delegation, Selbstorganisation, Eigenmotivation etc.), und welche Faktoren sich störend auswirken.

Hinter jedem Führungsansatz steht ein Bild des "Menschen in einer Organisation", ein Bild über seine kulturelle Prägung, sein Verhältnis zur Arbeit, seine Ziele, sein Verhalten in Gruppen und gegenüber Autoritäten. Aufbauend auf diesen Menschenbildern werden aktuelle, praxisrelevante Führungsansätze vorgestellt und auf die Realität der Teilnehmer/innen übersetzt.

Die Teilnehmer/innen lernen ziel- und ergebnisorientierte Problemlösungs- und Führungsprozesse und Führungssysteme kennen und anwenden.

Schließlich werden auch wichtige mentale Aspekte erfolgreicher Mitarbeiterführung beleuchtet sowie die Rolle der "Persönlichkeit" einer Führungskraft. Führungskräfte sind Multiplikatoren, deren Kompetenz und Persönlichkeit eine große Auswirkung auf die Mitarbeiter/innen haben – im positiven wie im negativen Sinn:

- Nur wer sich selbst gut führen kann, kann Andere gut führen.
- Nur wer die Verantwortung für sich selbst übernimmt, kann Verantwortung für Andere übernehmen.
- Nur wer selbst motiviert ist, kann mit seiner Motivation Andere "anstecken".

Zielgruppe

- Führungskräfte und Mitarbeiter/innen
- Teamleiter/innen
- Projektleiter/innen

Ziele und Inhalt

- Definition, Rahmenbedingungen und Erfolgsfaktoren von Führung
- Vision, Strategie, Unternehmenskultur, Organisation
- Die mittlere (Sandwich)-Führungskraft – Druck von allen Seiten
- Kritische Beleuchtung von Führungsmodellen und -theorien
- Stärken-orientierter Mitarbeiterereinsatz
- Partizipation bei Führungsprozessen / Entscheidungsfindung
- Situative Führung
- Delegation von Aufgaben und Verantwortung
- Selbststeuerung
- Zielvereinbarung, Erfolgs- und Qualitätssicherung
- Kommunikations- bzw. Gesprächsführung / Informationsfluss
- Mitarbeitergespräch / Feedback als Führungsinstrument
- Konfliktmanagement (Prävention, Deeskalation, Moderation von Konfliktgesprächen)
- Der/die schwierige Mitarbeiter/in: Kritikgespräche mit Mitarbeiter/innen
- Personalentwicklung als Führungsaufgabe
- Sinnvermittlung, Motivation und Leistungsanreize
- Wesentliche Aspekte von "Führungspersönlichkeiten"
- Umgang mit Rückschlägen, Misserfolgen und Angst
- Entwicklung von Führungskräftenachwuchs
- Neu als Führungskraft: Wie werde ich als Führungskraft wirksam?
- Das eigene Führungsverhalten reflektieren
- Ansatzpunkte zur Weiterentwicklung erkennen