

Vom Kollegen zur vorgesetzten Führungskraft

Zielgruppe:

Mitarbeitende an der Schwelle zur Führungskraft und Nachwuchs-Führungskräfte

Ziele:

Am Ende des Trainings haben die Teilnehmenden

- die Anforderungen an die Rolle einer Führungskraft verstanden und ihre eigene Rolle reflektiert,
- verschiedene Führungsstile kennen gelernt und die Auswirkungen des eigenen Führungsstils reflektiert,
- das Modell des situativen Führens kennen gelernt und daraus Folgen für das eigene Führungsverhalten abgeleitet,
- gelernt, den Rollenwechsel erfolgreich zu gestalten,
- eigene Entwicklungsschwerpunkte definiert.

Inhalte:

- Sich selbst führen: Rollenwelten, Rollenerwartungen und Rollenverständnis
- Fach- und Führungsarbeit in der Balance
 - Selbstpositionierung als Führungskraft und Rollenentwicklung
 - Lernpunkte: do's & dont's für neue Führungskräfte
- Führungsverhalten und Motivation
 - Den eigenen Führungsstil erkennen
 - Merkmale verschiedener Führungsstile
 - Situatives Führen: Bedürfnisse der Mitarbeiter/-innen
 - Situatives Führen: angemessene Führungsstile
 - Motivation: Möglichkeiten und Grenzen
- Arbeit an Praxisbeispielen
- Eigene Entwicklungsschwerpunkte fokussieren

Methoden:

Vortrag, Lehrgespräch, Einzel- und Gruppenarbeiten, Situationstraining, Erfahrungsaustausch, kollegiale Fallberatung

Gruppengröße: max. 12 Personen

Dauer: 2 Tage