

Situativ Führen – Weitergedacht

Situativ Führen ist über 40 Jahre im Markt, das Modell wurde permanent und sinnhaft weiterentwickelt. **Situativ Führen** funktioniert und hat sich in jeder Kultur, in jeder Branche, in jeder Betriebsgröße bewährt. **Situativ Führen** ist international und schafft über kulturellen Grenzen hinweg ein gemeinsames Führungsverständnis. Es setzt bei Führungskräften und MitarbeiterInnen wertvolle Ressourcen frei und ist für alle Beteiligten transparent. **Situativ Führen** bedeutet, dass es nicht den einen richtigen Führungsstil gibt.

Das grundlegende Modell geht auf Blanchard und Hersey zurück und wurde von VOSS+PARTNER praxis- und erfahrungsbezogen weiterentwickelt und an die aktuellen modernen Führungs-Herausforderungen angepasst. Es basiert auf dem Wechselspiel zwischen Führungskraft und MitarbeiterIn, bezogen auf eine Aufgabe oder eine individuelle Tätigkeit. Denn, um maximal wirkungsvoll zu sein, muss sich der Führungsstil an die Fähigkeiten und an das Engagement der Menschen anpassen, die geführt werden sollen. Mit anderen Worten: Der Führungsstil muss am Menschen ausgerichtet sein.

Der Schwerpunkt in diesem Training:

Situativ Führen stattet Führungskräfte mit Fertigkeiten aus, die Führungsbedürfnisse jedes Mitarbeiters, jeder Mitarbeiterin und jeder Gruppe genau zu erkennen und dann den Führungsstil einzusetzen, der die höchste Anerkennung und Produktivität bewirkt.

Der Schwerpunkt im Training liegt auf der Vermittlung der drei entscheidenden Führungsfähigkeiten:

1. Die Aufgabe des Mitarbeiters, der Mitarbeiterin bestimmen, die optimiert werden soll. 2. Das Leistungsniveau (Selbständigkeitsgrad) des Mitarbeiters/der Gruppe einschätzen. 3. Das Führungsverhalten an das Leistungsniveau des Mitarbeiters/der Gruppe anzupassen.

In der anschließenden Praxisphase – dem Transfer – setzen die TeilnehmerInnen das Erlernte gezielt in der Praxis um und erarbeiten sich darüber weitere Lernthemen, die dann am Transfertag (nach 6 – 8 Wochen) verarbeitet werden.

Situativ Führen – Weitergedacht bedeutet nicht nur Lernen, sondern umsetzen und leben.

Lernziele

Am Ende des Trainings – inkl. der Transferzeit und des Transfertages – können/kennen Sie ...

- die kurz- und mittelfristigen Folgen von unangemessenen Führungsstilen erkennen.
- die drei Fähigkeiten, die zur Führung notwendig sind, anwenden.
- Ihre Flexibilität beim Einsatz der vier Führungsstile mit Hilfe des Führungsstil-Selbstbildes bestimmen.
- die vier Führungsstile flexibel und effektiv einsetzen.
- sich in den verschiedenen Gesprächssituationen für das richtige Führungsverhalten entscheiden und dieses im Gespräch konstruktiv und zielgerichtet umsetzen.
- Ihre Analysefertigkeiten vertieft, um das Leistungsniveau Ihrer Mitarbeiter korrekt einzuschätzen.
- Ihr kommunikatives Handwerkszeug erweitert.
- die Wirkung Ihres eigenen Gesprächsverhalten kennengelernt.
- die Fähigkeit erworben, die Kompetenz und die Bereitschaft Ihrer MitarbeiterInnen konsequent weiterzuentwickeln.

und haben ...



Seminarinhalte

Das Seminarprogramm vermittelt Führungskräften und solchen, die es werden wollen, wann und wie die vier Führungsstile – Anweisen, Überzeugen, Partizipieren und Delegieren – flexibel und effektiv eingesetzt werden.

Teil 1 – Führung für die Zukunft

- Die Lehre des Situativ Führens ergänzt durch Leadershift
- Unterschiedliche Führungsstile erkennen, verstehen, anwenden
- Transfer zum eigenen Führungsverhalten
- Führungsübungen – live

Teil 2 – Leistungskriterien einschätzen

- Einschätzen des situationsbezogenen optimalen Führungsstils
- Wissen, welche Faktoren der Einschätzung dienen
- Fähigkeit und Bereitschaft von MitarbeiterInnen für bestimmte Aufgaben analysieren
- Geeignetes Führungsverhalten bestimmen und umsetzen
- Übertragung von Verantwortung für den eigenen Entwicklungsprozess an MitarbeiterInnen

Teil 3 – Führungsverhalten und Transferzeit

- Transfer der Theorie in die Praxis
- Aufgaben für das Selbststudium
- Erprobung der unterschiedlichen Führungsstile
- MitarbeiterInnen-Gespräche führen und Mitarbeiter/Innen zielgerichtet motivieren
- Reflexion des eigenen Führungsverhaltens in der Praxis
- Dokumentation

Teil 4 – Transfertag (online)

- Erfahrungsaustausch beim Einsatz des Modells mit/an konkreten, eigenen Beispielen
- Erarbeitung von Lösungen zu individuellen Führungsverhaltensherausforderungen
- Best Practice Exchange im geschützten Raum
- Vertiefung der Grundfertigkeiten des Situativen Führens
- Tipps und Tricks der Führungsarbeit

Seminarablauf

Die TeilnehmerInnen sind im Trainingsverlauf immer in den Lernprozess eingebunden.

An (eigenen) praktischen Beispielen bzw. Fallstudien werden die Seminarinhalte spannungsfrei vermittelt, der Praxisanteil liegt bei bis zu 75 %.

Die Arbeit in Kleingruppen fördert den Perspektivenwechsel. Alle TeilnehmerInnen erhalten mehrfach Gelegenheit, als Führungskraft situatives Führungsverhalten auszuprobieren, als MitarbeiterIn entsprechendes Führungsverhalten zu erleben und als BeobachterIn Feedback auf die Wirkung des Gesprächsverhaltes zu geben.

Ein intensiver, lang nachwirkender und durch Transferzeit und Transfertag unterstützter Lernprozess ist garantiert.

Arbeitsunterlagen

Im Laufe des Seminars erhalten Sie folgende Unterlagen:

- Digitales Teilnehmer-Handbuch mit prozessbegleitender Dokumentation, auf Wunsch in Print-Version
- Diverse Arbeitshilfen für die Praxis
- VOSS+PARTNER-Zertifikat, ein in der Wirtschaft anerkannter Nachweis für qualifizierte Ausbildung

Zielgruppe

Führungskräfte und Nachwuchsführungskräfte aller Unternehmensebenen, die wirksam führen wollen.

Seminardauer

Drei aufschlussreiche Tage

6 – 8 Wochen Praxiszeit

Transfertag als Webinar (120 – 180 Minuten)

Teilnehmerzahl

6 – 12 Personen