



EISENSCHMIDT CONSULTING CREW
BERATUNG · TRAINING · COACHING

Führungstraining

Identifikation, Führungsinstrumente, Kommunikation
und Veränderungen



Führungskräftetraining

Identifikation, Führungsinstrumente, Kommunikation und Veränderungen



In diesem Training werden die wichtigsten Werkzeuge und Ansätze zur Führung vermittelt. Das Programm umfasst in drei Modulen sechs Themenbereiche:

Identifikation

„Wenn ich so viel führen soll, wann soll ich denn dann meine Arbeit machen?“ Dieser Baustein des Programms hat eine ganz besondere Bedeutung, denn es geht darum, dass sich die Führungskraft „den Schuh auch wirklich anzieht“. Für Führungskräfte ist es ganz besonders wichtig, zu erkennen, wie stark ihr Verhalten (ob nun bewusst oder unbewusst), Wirkung zeigt und wie wichtig es ist, nicht die beste Fachkraft zu sein.

Führungsinstrumente

Gibt es ein Patentrezept für richtige Führung? Kann man eine gute Führungspersönlichkeit klonen? Leider nein. Jedes Unternehmen hat seine besondere und ganz individuelle Geschichte, Struktur und Aufgabe. Deshalb kommt es als Führungskraft auch immer darauf an, starre Führungsinstrumente und -modelle auf die jeweilige Entwicklungsphase und aktuelle Aufgabenstellung des Unternehmens passgenau und flexibel anzuwenden.

Kommunikation

„Darüber müssen wir noch einmal reden!“; „Wie gut, dass wir miteinander gesprochen haben...“; „So, dann haben Sie mich ja jetzt verstanden!“... Oft denkt man, man hätte mit seinem Mitarbeiter alles besprochen und hat doch aneinander vorbei geredet. Die Wege der Kommunikation sind vielfältig und missverständlich. Und führen oft genau in das Gegenteil von dem, was man eigentlich erreichen wollte.



Mitarbeiter fordern und fördern

Mitarbeiter unterscheiden sich nicht nur in ihrer Qualifikation und Aufgabenstellung, ihrem Einsatzbereich, Alter und Geschlecht, sondern auch in ihrem persönlichen Motivationsprofil. Lob z.B. kann dem einen gut tun, bei einem anderen verhält es völlig wirkungslos. Bitten Sie einen Mitarbeiter, seinen „chaotischen Schreibtisch endlich einmal aufzuräumen“, findet er sich gar nicht mehr zurecht... Wie findet man den richtigen Schlüssel für den einzelnen Mitarbeiter?

Veränderungen

Nichts ist beständiger als der Wandel. Wichtig ist es, Mitarbeitende vor, während und auch nach Abschluss der Veränderungen adäquat zu begleiten. Doch unklare Zielvorgaben und überhaupt fehlende Erfahrung in Bezug auf Verunsicherungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern führen nicht nur zum Scheitern von Veränderungsprozessen. Sie bewirken auch auf lange Zeit einen Widerstand gegen jede neue geplante oder kommunizierte Veränderung im Unternehmen.

Teams

Immer, wenn mehrere Menschen für längere Zeit zusammen arbeiten, entwickelt ihre Art der Zusammenarbeit eine gewisse Eigen- dynamik, die die Führungskraft vor besondere Herausforderungen stellt. Stimmt die Kultur im Team, so ist es ein Einfaches, dieses zu führen. Sowie die Gruppe eigene – dem Arbeitsziel kontraproduktive – Gesetzmäßigkeiten entwirft, ist es wichtig, die Situation rechtzeitig zu erkennen und dieser mit geeigneten Führungsinstrumenten entgegenzuwirken.

Ziele und Ansätze des Programmes



Lernen

Teilnehmer und Teilnehmerin eines Trainingsprogramms lernen am besten, wenn sie begeistert sind. Begeisterung erzeugen wir durch interessante Inhalte und Beispiele, durch eine persönliche und inspirierende Atmosphäre in den Trainings und durch die Möglichkeit, die Inhalte nicht nur zu hören, sondern mit allen Sinnen zu begreifen.

Lernplan

Um die Integration der Inhalte zu fördern, erstellen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer einen Lernplan für ihre eigene Entwicklung. Die Erfahrungen über das Lernen und Anwenden im Unternehmen bilden einen wichtigen Punkt in den Trainings.

kick-off / kick-down

Der kick-off und der kick-down finden im Unternehmen statt. Mit dem Transfer der Erwartungen des Unternehmens in das Trainingsprogramm und dem Transfer des Gelernten durch die Teilnehmenden in das Unternehmen wird die Nachhaltigkeit der Umsetzung der Inhalte unterstützt und die Trennung zwischen Arbeit und Fortbildung aufgehoben.

Die Gestaltung dieser zwei Maßnahmen liegt in der Hand des Unternehmens. Wir unterstützen Sie hier gern und versorgen Sie mit Materialien.

Die Begleitung der kick-off und kick-down bei mehreren Teilnehmern und Teilnehmerinnen ist optional buchbar.

Trainerinnen und Trainer

Die eingesetzte Trainerin oder der Trainer hat langjährige Erfahrung auf dem Gebiet der Führungskräfteentwicklung und führt durch das gesamte Programm.



Das Programm startet mit einem kick-off, in dem das Programm erläutert wird und Repräsentanten des Unternehmens und die Teilnehmenden ihre Erwartungen und Wünsche äußern können. Die Teilnehmenden lernen sich kennen und es gibt die Möglichkeit, in den „Spirit“ des Programmes hinein zu schnuppern.

Der kick-down findet am Ende des Programmes statt. Der kick-down wird für den Transfer des Erlernten in die Praxis genutzt. Die Gestaltung des kick-down ist Teil einer Projektaufgabe in dem Trainingsprogramm.

Methoden

Alle Maßnahmen finden in unserem Lotsenhaus direkt an der Kieler Förde in entspannter und persönlicher Atmosphäre statt. Zur Vertiefung der Inhalte arbeiten wir mit Methoden wie Präsentation, Perspektivwechsel, Reflexion, Gruppen- und Einzelarbeit, Praxisübungen und Beispielen. Wichtig ist es uns, die Teilnehmenden zu „out of the box-Erfahrungen“ einzuladen. Dazu gehören dann Interventionen aus der Aufstellungsarbeit, der Interaktion Körper und Geist und des Erlebnislernens.

Wenig Teilnehmende

Die Zahl der Teilnehmer ist auf zwölf begrenzt.

Gesamtübersicht Führungskräftetraining



Modul	Dauer	Ort
Identifikation und Kommunikation	2 Tage	ECC Kiel
Führungsinstrumente	2 Tage	ECC Kiel
Team und Veränderungen	2 Tage	ECC Kiel

Inhalte der einzelnen Module



kick-off (optional)

- Intention und Zielsetzung des Unternehmens
- Vorstellung der Inhalte
- Vorstellung des Programms und des Trainers oder der Trainerin
- Kennenlernen der Teilnehmenden
- Lernplan

Dauer 0,5 Tage
Ort im Unternehmen

Identifikation und Kommunikation

- das eigene persolog Profil (mein bevorzugter Verhaltensstil und der anderer Personen), incl. Persönlichkeitsprofil
- Bedeutung von Führung und Verantwortung in der Führungsrolle
- Bereitschaft zur Führung und „Wohlfühlen“ in der Führungsrolle
- Erwartungshaltung der „anderen“ an die Führungsrolle
- die „ideale“ Führungskraft
- Kommunikation als Führungsinstrument
- Wahrnehmung und Wirklichkeit
- Kraft der Gedanken
- Codes und Körpersprache
- Präsentationskompetenzen



Dauer 2 Tage
Ort ECC Kiel



Führungsinstrumente

- Feedback-Kultur, Feedback geben und nehmen
- Wertorientierte Führung
- Situative Führung
- Ziele setzen und vermitteln
- Delegation und Kontrolle
- Messen und Steuern
- Motivation und Anreize
- Konfliktmanagement
- das Mitarbeitergespräch
- Umgang mit Überforderung, Stress und innerer Kündigung

Dauer

2 Tage

Ort

ECC Kiel



Team und Veränderungen

- Typischen Rollen im Team
- Entwicklungsphasen eines Teams
- Gruppendynamik
- Entwicklung von Teamgeist
- Leiten von (Team)besprechungen
- Rolle der Führungskraft bei Veränderungen
- Typische Phasen der Veränderung
- Überzeugung, Begeisterung und Transparenz
- Kreativität und Entscheidungskompetenz

Dauer

2 Tage

Ort

ECC Kiel

kick-down (optional)

- Eine Veranstaltung im Unternehmen, um die Erfahrungen, die in dem Programm gemacht wurden, weiterzugeben und eine Initialzündung für frische Power in der Führung zu geben.

Dauer

0,5 Tage

Ort

im Unternehmen

Kosten und Leistungen



Die Kosten für die Teilnahme an dem Programm betragen pro Person: **3.150,-- € zzgl. MwSt.**

In diesem Preis enthalten sind:

- die Teilnahme an allen Modulen, incl. Seminarunterlagen, Präsentationen, Literaturlisten, Lizenzgebühren zur Durchführung des persolog Profils
- die Verpflegung während der Seminare (Kalt- und Warmgetränke, Snacks und ein warmes Mittagessen im Restaurant Fördeblick)
- die Nutzung des Seminarraums in unserem Büro im Lotsenhaus an der Ostsee

Laufzeit des Programmes



Februar 2012 bis Oktober 2012

Modul	Termin
Identifikation und Kommunikation	23./24.2.2012
Führungsinstrumente	7./8.6.2012
Team und Veränderungen	25./26.10.2012

Trainerinnen und Trainer

Kerstin Eisenschmidt



Ausbildung / Berufserfahrung

- Ausbildung zur Industriekauffrau
- Studium: Wirtschaftswissenschaften mit Psychologie
- kaufmännische Leitung eines mittelständischen Unternehmens
- freiberufliche Tätigkeit als Unternehmensberaterin
- 1998: Geschäftsführerin einer Unternehmensberatung
- 2002: Gründung und Aufbau der Eisenschmidt Consulting Crew GmbH / Gesellschafterin und Geschäftsführerin
- Ausbildung zum Business Coach
- zertifizierte Reiss Profile Master
- lizenzierte Integral Change Beraterin
- Entwicklung des Kompetenzmodells MAIN 7 Führen in eine neue Zeit

Schwerpunkte

- Geschäftsführung
- Strategieberatung
- Entwicklung von Beratungs- / Trainings- und Coachingmodellen
- Konzeption und Leitung von Change-Projekten
- Managementcoaching
- Integral Change Beratung



Jessica Zink



Ausbildung / Berufserfahrung

- Studium: Betriebswirtschaftslehre
- Geschäftsführerin eines mittelständischen Handelsunternehmens
- freiberufliche Dozentin im Bereich der Erwachsenenbildung
- angestellte Unternehmensberaterin für die Bereiche Kommunikation und Strategie, Organisationsentwicklung und Führung
- Bereichs- und Stabsstellenleiterin (Unternehmens-, Personal- und Organisationsentwicklung in einem Unternehmen der Energieversorgung)
- 2009: Senior Consultant bei Eisenschmidt Consulting Crew GmbH
- zertifizierte Reiss Profil Master

Schwerpunkte

- Konzeption und Leitung von Change-Projekten
- Entwicklung und Durchführung von Trainingsprojekten
- Managementcoaching
- Teamentwicklung und Teamcoaching

Frank Ostoff



Ausbildung / Berufserfahrung

- Ausbildung Maschinenbau und Schiffsbetriebstechnik, Seefahrtzeit als Ingenieursassistent
- Meisterbrief im Mechaniker-Handwerk
- Studium der östlichen Kampf- und Heilkünste
- Gründung des Aikido Zentrums Düsseldorf
- 2011: Senior Consultant der Eisenschmidt Consulting Crew GmbH
- Meditation, Psychosynthese, Gewaltfreie Kommunikation
- Feldenkrais, Alexandertechnik, Energetisches Heilen
- systemische Organisationsberatung
- lizenzierter Berater für Kollegiales Team Coaching
- zertifizierter ABA Team Booster Facilitator

Schwerpunkte

- Managementcoaching
- Trainings für Führungskräfte
- Teamentwicklung und Teamcoaching
- Konfliktmanagement
- Teamentwicklung (Airbus Team Booster)
- Interkulturelle Zusammenarbeit
- Intuition und Präsenz



Alexa Schomburg



Ausbildung / Berufserfahrung

- Studium: Wirtschaftswissenschaften
- Dozentin für Wirtschaftswissenschaften
- Abteilungsleiterin und Projektmanagerin
- Unternehmensberaterin
- 2008: freiberuflicher Coach und Trainerin für die Eisenschmidt Consulting Crew GmbH
- Systemische OE-Beraterin
- NLP-Practitioner
- Business-Coach
- Integral Change Practitioner

Schwerpunkte

- Managementcoaching
- Integral Change Beratung
- Durchführung von Trainingsprojekten
- Teamentwicklung
- Prozesstraining



EISENSCHMIDT CONSULTING CREW
BERATUNG · TRAINING · COACHING

Eisenschmidt Consulting Crew GmbH
Beratung - Training - Coaching
Kanalstraße 77
24159 Kiel
Telefon 0431 / 600 86-0
Telefax 0431 / 600 86-11
info@e-c-crew.de
www.e-c-crew.de

