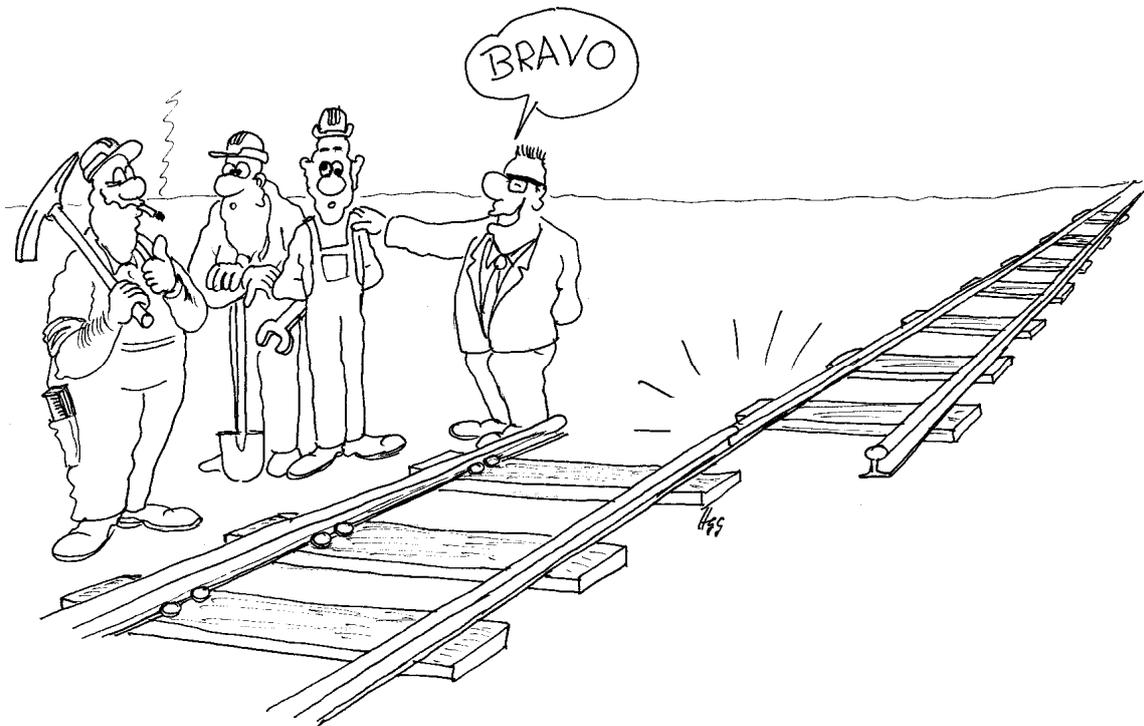


Führen, Motivieren, Delegieren....

- Ziel :** Das Ziel dieses Seminars ist es, den Teilnehmern sachlich fundiertes Grundlagen- und Hintergrundwissen über Führungstheorien sowie über Möglichkeiten und Grenzen praktischer Führung in der täglichen Anwendung in kompakter und interessanter Form zu vermitteln.
- Inhalt :** Die Qualität des Führungsklimas gewinnt als Wettbewerbsfaktor für Unternehmen und Organisationen ständig an Bedeutung. Für die Zufriedenheit und das Engagement der Mitarbeiter ist praktizierte Führung mindestens ebenso relevant wie materielle Anreize. „Führen, Motivieren, Delegieren“ sind daher nur einige Schlagworte, die verdeutlichen, daß erfolgreiches Leiten neben der fachlichen Kompetenz heute immer mehr auch soziale Fähigkeiten der Führungsperson bedarf. So müssen z.B. Mitarbeiter für Veränderungen motiviert werden oder Bedingungen für eine bessere Kommunikation in Teams geschaffen werden. Seminarinhalte dieses Führungstrainings im einzelnen sind daher :
- ♣ Merkmale zukunftstauglicher Führung
 - ♣ Anforderungsprofil einer Führungskraft
 - ♣ Führungsmodelle der Wissenschaft
 - ♣ Untaugliche Führungsstile
 - ♣ Managementtechniken im Führungsprozeß
 - ♣ Mitarbeitermotivation
 - ♣ Umgang mit Streß und Burn-out
- Methoden :** Es wird eine breite Palette von Vermittlungstechniken eingesetzt : Theorievermittlung, praktische Übungen, Erfahrungsaustausch. Neben der Information wird Wert auf eine wirkungsvolle Aneignung der Seminarinhalte durch aktives Lernen gelegt. Umfangreiche Einzel- und Kleingruppenarbeit ermöglichen echte Lernfortschritte. Ausführliche Seminarunterlagen.
- Zielgruppe :** Führungskräfte aller Ebenen.
- Teilnehmer :** maximal 14
- Dauer :** 2 Tage à 8 Stunden

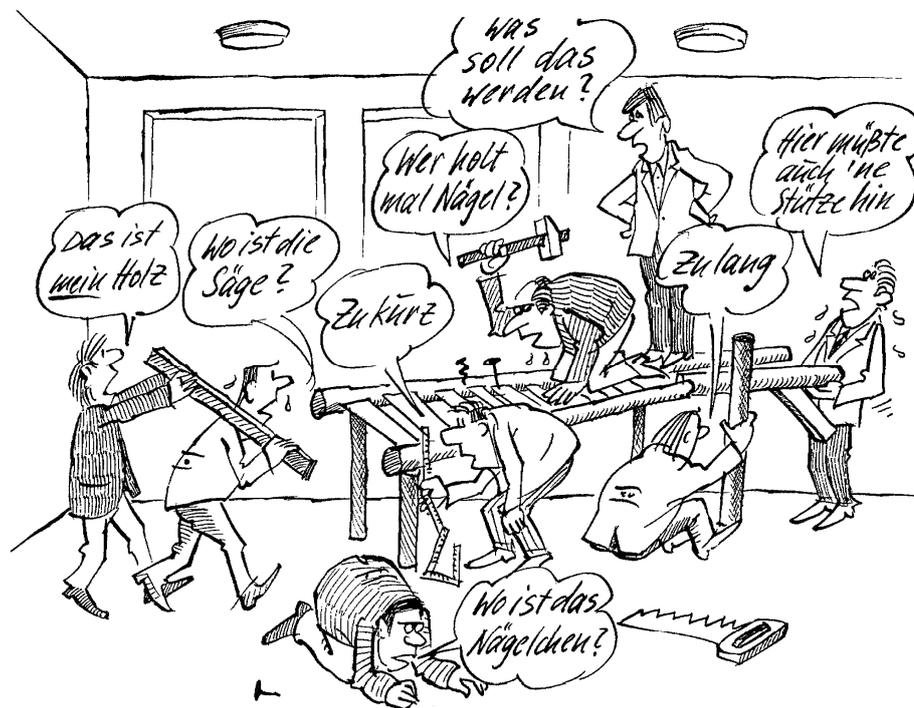


Führen, Motivieren, Delegieren



Seminarunterlagen

Brücken bauen ... zum besseren Verständnis

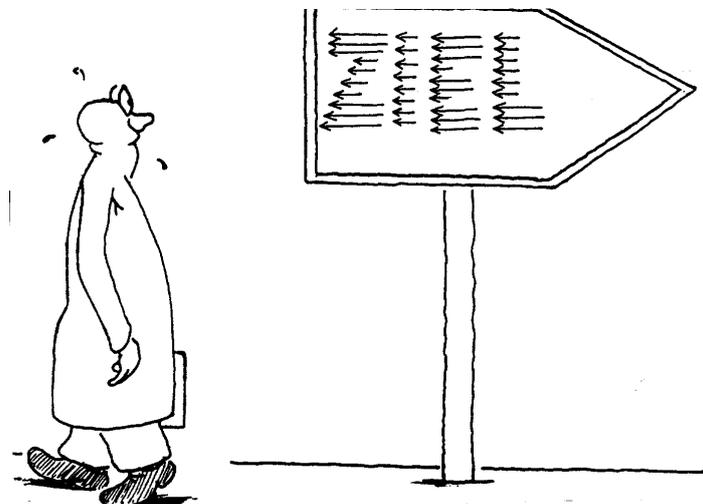
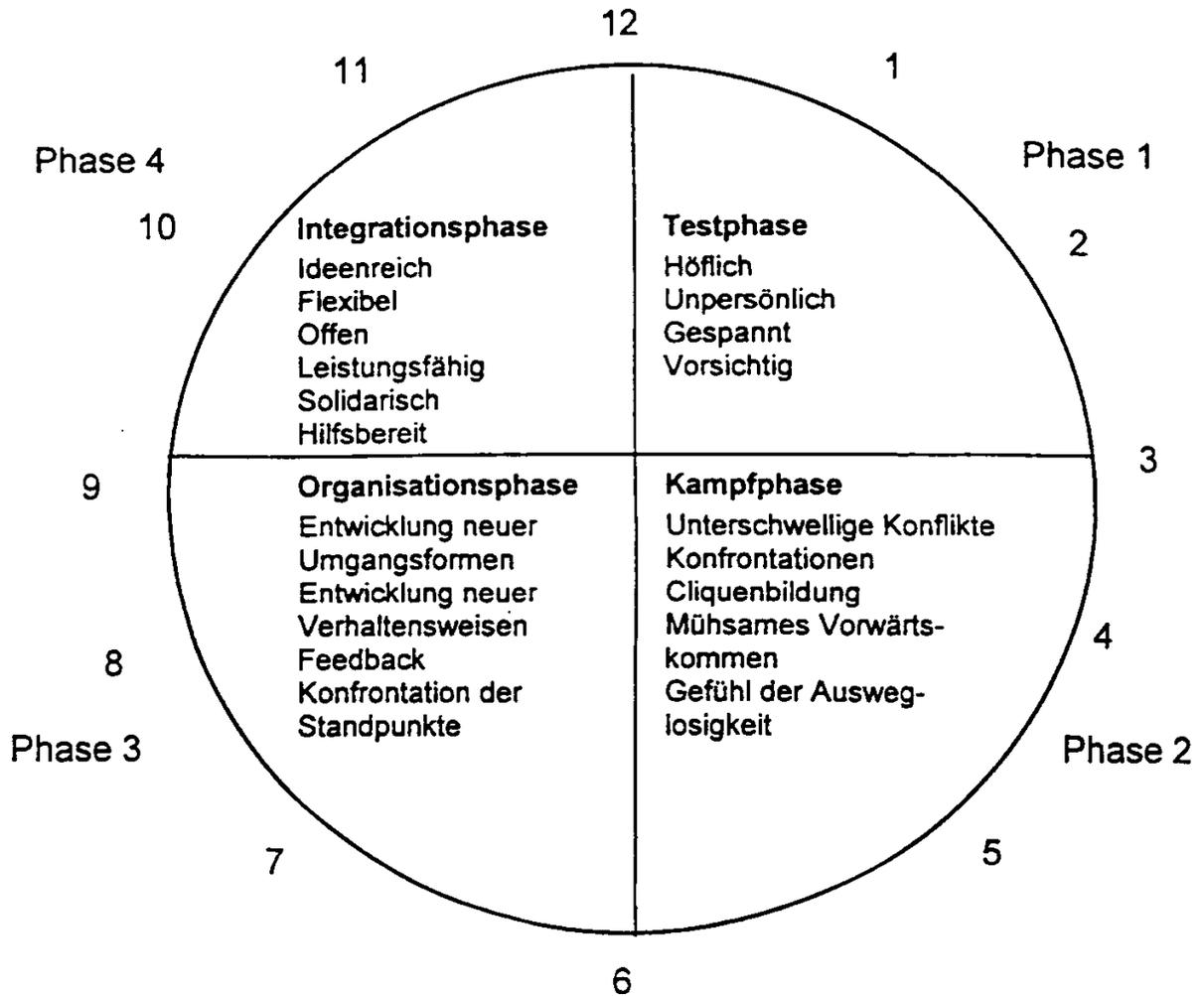


<p>Welche Zeitabschnitt kann man bei der Lösung unterscheiden ?</p>	<p>Haben alle Teammitglieder an der Lösung mitgearbeitet ?</p>
<p>Hat sich eine Rollenverteilung ergeben ? Wie schnell ?</p>	<p>Wer hat die Führung übernommen ?</p>
<p>Wer hat keine Führung übernommen ? Warum ?</p>	<p>Haben sich Teammitglieder irgendwann zurückgezogen ? Warum ?</p>
<p>Gab es irgendwann Frustrationen ? Warum ?</p>	<p>Was fiel sonst noch auf ?</p>

Die Team-Entwicklungs-Uhr

Wo stehen wir derzeit?

- Standortbestimmung unseres Teams -



Gruppenpositionen

Soziale Position	Erläuterung
Alpha 	<p>Alpha ist Repräsentant seiner Gruppe. Er stellt die fachliche und menschliche Autorität dar. Die Gruppenmitglieder identifizieren sich mit Alpha. Alpha übernimmt Führungsaufgaben.</p>
Beta 	<p>Gegenspieler des Alpha. Beta konkurriert mit Alpha, möchte dessen Stelle einnehmen, hat Führungsanspruch. Er „spielt“ nicht immer fair. Er „sägt“ am Stuhl von Alpha und legt Fußschlingen aus. Beta ist in der Gruppe anerkannt, meist hat er einen Expertenstatus</p>
Gamma 1 	<p>Identifiziert sich mit Alpha. Benötigt deshalb keinen eigenen Standpunkt, ist eine „fleißige Arbeitsbiene“. Problem für Gamma 1 ist der häufige Wechsel der Alpha-Position, weil er sich immer an neue „Führer“ anlehnen muss. Nicht selten wird er dabei als „Anbiederer“ entlarvt.</p>
Gamma 2 	<p>Ist der „Helfer“ des Alpha. Macht sich so nützlich und unentbehrlich, er kennt keinen Feierabend, nimmt auf seine Familie keine Rücksicht, ist immer für den Chef da. Sein Schicksal : Er wird nie belohnt, immer nur benutzt.</p>
Gamma 3 	<p>Außenminister der Gruppe. Er blickt nach außen zu anderen Gruppen und signalisiert seinen Leuten, ob Gefahr droht. Gamma 3 macht sich so um den Erhalt und die Integration der Gruppe verdient. Kein eigener Führungsanspruch.</p>
Omega 	<p>Oft als „Schwarzes Schaf“, „Sündenbock“ oder „Prügelknabe“ bezeichnet. Sitzt meist auf der Position des „Durchlauferhitzers“. Omega ist von seiner Persönlichkeit her nicht der Stabilste. Genügt oft dem Leistungsanspruch der Gruppe nicht. Oft ein Berufsanfänger.</p>