

CONSENSUS

Führungsakademie



CONSENSUS

Führungsakademie

Ein Baukasten für die Aus- und Weiterbildung von Führungskräften mit dem Ziel, Manager in ihren Führungsaufgaben zu stärken, auf besondere Herausforderungen vorzubereiten und weiterzubilden.

Ansatz	
Die Consensus Methode	4
Einführende Module: Auseinandersetzung mit dem Thema Führung und der eigenen Führungsrolle	
Modul 1	
Was ist Führung	7
Modul 2	
Führung in Veränderungssituationen (Change Management)	8
Modul 3:	
Selbstmanagement und Selbstreflektion	11
Weiterführende Module zur Reflexion und Verbesserung der eigenen Kommunikation, Konfliktlösungskompetenz und Interessensmanagement	
Modul 4	
Professionelle Kommunikation in herausfordernden Situationen / mit herausfordernden Persönlichkeiten	13
Modul 5	
Modul 6	
Souverän verhandeln auf Augenhöhe	17
Modul 7	
Mitarbeiter- und Teamgespräche führen	19
Modul 8	
Übungseinheit	21
Vertiefende Module: Psychologie für Führungskräfte	
Modul 9	
Resilienz stärken, Burnout vermeiden, mit Stress umgehen	23
Modul 10	
Psychologie der Gruppe, generationsgerechte Führung	25
Modul 11	
Entscheidungspsychologie und Förderung von innovativem Verhalten in Organisationen	27

Die Consensus Methode

Qualitätssicherung und praxisorientierter Transfer

Unterstützung und Gewährleistung im Bereich der Qualitätssicherung und des praxisorientierten Wissenstransfers durch den wissenschaftlichen Leiter der Consensus GmbH Prof. Dr. Peter Fischer.

- **Aktualität durch evidenzbasierte Systematik in Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung**

Aus der modernen psychologischen und betriebswirtschaftlichen Organisationsforschung wissen wir mittlerweile, dass Interventionsstrategien vor allem dann effektiv sind, wenn evidenzbasierte Befunde genau auf die Bedürfnisse von Organisationen, Führungskräften und Mitarbeitern zugeschnitten werden (McKinsey Brüssel, 2015). Bei der Planung unserer Seminare besprechen wir daher gemeinsam mit Ihnen die konkrete Ausrichtung der Veranstaltung, wobei einzelne Module unter Berücksichtigung didaktischer Notwendigkeiten flexibel kombiniert werden können. Alle Module können aufeinander aufbauend gestaltet werden, sodass deren Inhalte ineinandergreifen und schlussendlich ein strukturiertes Gesamtkonzept entsteht.

- **Durchführung (Methodik)**

Menschenorientierte Interventionen in Organisationen (wie z.B. Führungskräfteentwicklung, Konfliktmanagement oder die Entwicklung von Kommunikationsstrategien) scheitern häufig vor allem aus zwei Gründen:

- 1 Die Intervention ist nicht wissenschaftlich fundiert und
- 2 die Intervention ist nicht absolut maßgeschneidert für die spezifische Organisation, ihre Abteilungen und die Menschen, die darin arbeiten.

Unser Trainingsansatz ist demnach eine Kombination aus der Vermittlung neuester wissenschaftlicher Erkenntnisse, in der Regel über Impulsvorträge mit eingestreuten nachhaltigen Diskussionsanteilen, und Beispielen aus der Praxis – verbunden mit Übungen und Selbst-reflexionen – zur erfolgreichen Transfersicherung des Gelernten in den unmittelbaren Arbeits- und Führungsalltag der TeilnehmerInnen.

Die von uns eingesetzten Methoden (speziell gewählte Fallbeispiele, Simulationen, Praxisbeispiele aus dem Organisationsalltag, etc.) sowie das fortwährende ausführliche Feedback der erfahrenen TrainerInnen helfen, die TeilnehmerInnen für die in der Schulung neu gewonnenen Erkenntnisse zu sensibilisieren.

Nachbereitung und statistische Effektkontrolle (Evaluation)

Um zu gewährleisten, dass die eingesetzte Ressource entsprechende Ergebnisse produziert, sollte jede Intervention statistisch hinsichtlich ihrer Effektivität und Effizienz evaluiert werden. Die moderne Statistik und empirische Methodik ist mittlerweile weit fortgeschritten und erlaubt es heutzutage auch, menschenbezogene Prozesse wie Führungsverhalten, Vermittlung kognitiver und affektiver Lerninhalte oder aber erwünschte Verhaltensveränderungen von Führungskräften und Beschäftigten mit geringem Messfehler statistisch zu evaluieren.

Es ist eine Grundphilosophie von Consensus, auf Basis neuester Erkenntnisse aus der Wissenschaft den Erfolg von Interventionen für unsere Kunden statistisch sauber und seriös zu analysieren und zu dokumentieren. Die so gewonnenen Daten dienen als Grundlage zur Identifikation potenzieller Vertiefungsthemen und künftigen Handlungsbedarfs. Die konkrete Umsetzung wird in Abstimmung mit dem Kunden realisiert.

Einführende Module:

Auseinandersetzung

mit dem Thema

Führung und

der eigenen

Führungsrolle

Modul 1

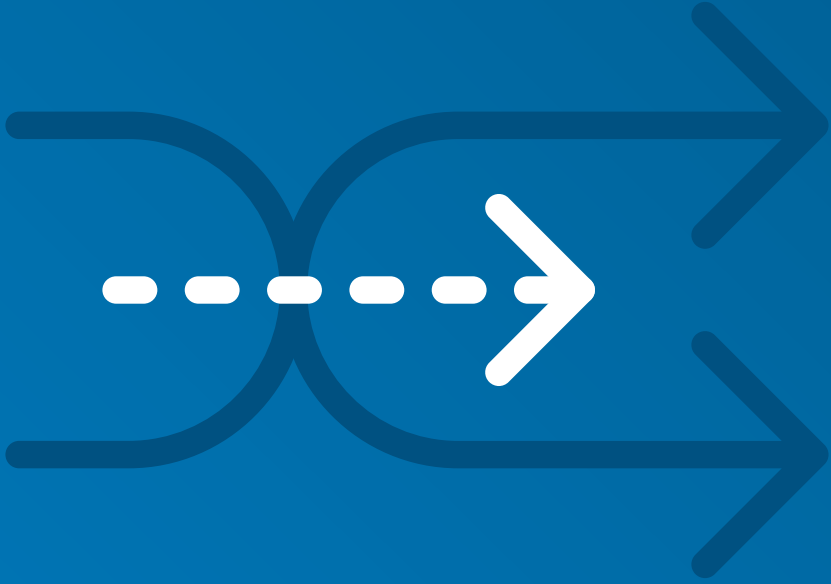
Was ist Führung?

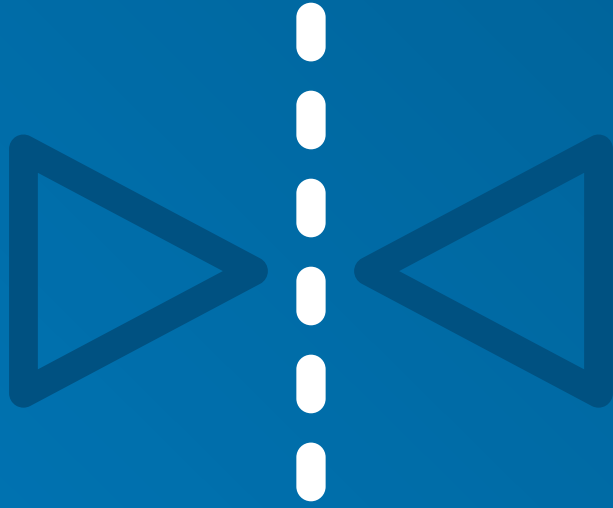
- Kennenlernen verschiedener Arten von Führung und ihrer Wirkung auf Mitarbeiter
- Reflexion zu Führungsbewusstsein & Unterschiede zwischen den Rollen Mitarbeiter und Führungskraft
- Theoretische Grundlagen und Praxisanwendung von humanistischer Führung (Frey, 2010; Fischer & Frey, 2013)
- Evidenzbasierte Führung in Theorie und Praxis (Rosenstiel, 2005)
- Grundlagen und Anwendung der transformationalen Führung (Bass et al., 1997)
- Führung von Gruppen und Teams (Social Identity Theory, SIT; Haslam, 2005)
- Kennenlernen der wesentlichen Punkte von Führungsverantwortung (Resultate, Art und Weise, Reaktionsvermögen)
- Kennenlernen und Reflexion der verschiedenen Führungsgrundsätze wirksamer Führung
- Resultatorientierung, Beitrag zum Ganzen, Konzentration auf Weniges und Wesentliches, Stärken nutzen, Vertrauen
- Übung und Reflexion von Führungsverhalten an Führungssituationen aus der Praxis
- Schlüsselaufgaben der Führung
- Für Ziele sorgen, Kommunikation, Organisieren, Entwickeln und Fördern, Kontrolle, Entscheiden
- Kommunikation in der Führung
- Grundlagen Kommunikationstechniken beim Führungsverhalten
- Grundlagen in wertschätzende und zielgerichtete Kommunikation

Modul 2

Führung in Veränderungssituationen (Change Management)

- Reflexion über Veränderungssituation im beruflichen Alltag – praktische Relevanz
- Grundlagen des Change Managements
- (Neuro-) Psychologische Grundlagen über das Verhalten von Menschen in Veränderungssituationen
- Übung und Reflexion verschiedenen Führungsverhaltens in Veränderungssituationen Motivation von Mitarbeitern
- Wie funktionieren Motivation und Demotivation?
- Anerkennung und Kritik als Führungsmittel
- Üben von Kritikgesprächen
- Grundlagen des Konfliktmanagements
- Die Führungskraft im Konflikt (Aufgaben und Möglichkeiten)
- Reflexion von Konfliktfeldern im beruflichen Alltag und Übung





Modul 3

Selbstmanagement und Selbstreflexion

- Reflexion des eigenen Verhaltens sowie dessen Wirkung auf Andere
- Eigenes Stressmanagement
- Verbesserung der eigenen Kommunikations- und Kooperationsmöglichkeiten
- Umgang mit schwierigen Führungssituationen
- Reflexion und Übung schwieriger Situationen aus dem beruflichen Alltag
- Grundzüge des Arbeits- und Betriebsverfassungsrechts zu Abmahnung und Kündigung
- Übung zu schwierigen Führungssituationen unter Einbeziehung bisher Gelernten
- Fallarbeit/Case Studies,
- rechtliche Bewertung,
- Einbeziehung notwendiger Gesprächspartner,
- Gesprächsführung
- Übung an praktischen Fällen und Fragen der Teilnehmer

Weiterführende Module:

Module zur Reflexion
und Verbesserung
der eigenen
Kommunikation,
Konfliktlösungs-
kompetenz und
Interessensmanagement

Modul 4

Professionelle Kommunikation in herausfordernden Situationen/ mit herausfordernden Persönlichkeitstypen

- Grundlagen der Persönlichkeitspsychologie kennenlernen
- Persönlichkeitsstruktur und Verhalten von Personen verstehen, die uns im Alltag immer wieder herausfordern
- Grenzen im Umgang mit herausfordernden Persönlichkeiten erkennen
- Konflikte und Konfliktdynamik verstehen
- Kennenlernen von wirkungsvollen Kommunikationstechniken
- Üben von zielgerichteter Kommunikation im Umgang mit herausfordernden Persönlichkeiten
- Üben von zielgerichteter Kommunikation in herausfordernden Situationen.
- Verantwortung für frühzeitiger Und professionelle Kommunikation übernehmen

Neben den neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen zur Kommunikationsforschung arbeiten wir mit Übungen, vielen Beispielen aus der Praxis, mit Selbstreflexion und Feedback.



Modul 5

Konfliktprävention/ Konfliktmanagement

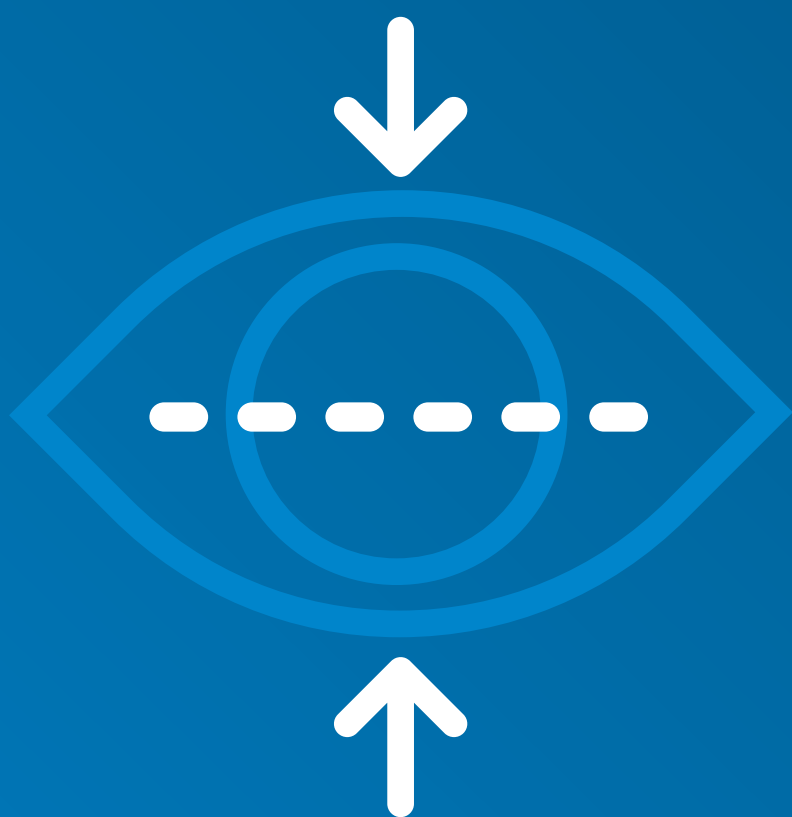
Konflikte erkennen und einordnen

- Welche Konflikte unterscheidet man?
- Woran erkenne ich, ob der Konflikt hilfreich ist oder schadet?
- Wie entwickeln sich Konflikte (Konfliktdynamik)?
- Welche Konflikttypen gibt es?

Konflikte klären

- Wie gehe ich mit Konflikten um (Selbstreflexion)?
- Wie kann ich Konflikten begegnen und sie deeskalieren?
- Wie kann ich anderen in Konfliktsituationen helfen?
- Wie kann ich in meinem Projekt, meiner Abteilung oder meinem Unternehmen eine Offenheit und gesunde Auseinandersetzung mit Konflikten fördern?

Es werden Beispiele aus der Praxis veranschaulicht, Erkenntnisse aus der Konfliktforschung vermittelt, Techniken aus der Mediation erklärt und geübt und das eigene Konfliktverhalten reflektiert.



Modul 6

Souverän Verhandeln auf Augenhöhe

Fünf Schritte zum Verhandlungserfolg: aus der "GRASP"-Methode
auf Augenhöhe verhandeln

Weitere Themen

- Newtons Drittes Gesetz im Verhandlungskontext
- Self Assessment: Umgang mit Widerständen
- „Preis-Anker“ setzen
- Vier-Säulen-Verhandlungsfundament und überzeugende Verhandlungs-Kommunikation
- Argumentationstechniken
- Verhandlungstypologien
- Verhandlungsfallschirm
- Emotionale Prozesse in Verhandlungen
- Fallstudien
- Ausdruck und Körpersprache
- Einfluss /Auswirkungen von Emotionen
- Irrationales Verhalten in Verhandlungssituationen



Modul 7

Mitarbeiter und Teamgespräche führen

- Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung des Gesprächs
- Notwendige Vorüberlegungen: eigene Ziele, zu erwartende Themen des Mitarbeiters, vorherige Gespräche
- Keine Angst vor konstruktiver Kritik: zu realistischen Bewertungen kommen
- Konkrete Gesprächsführung: mögliche Einstiege, Frageformen, gute Abschlüsse
- Nachbereitung: Dokumentation, sich ergebende Aufgaben, Termine, Wiedervorlage?
- Sonderfälle, Stolperfallen, Transfer auf eigenes Berufsumfeld
- Spezielle Situationen (Sucht, Kündigung, Konflikteskalation, usw.), Kommunikationsstörungen, Ängste, Befürchtungen

Teamgespräche: institutionalisierte Metakommunikation

Ziel der Metakommunikation in Teamgesprächen ist es, durch das Herstellen von Klarheit auf der Beziehungs- und Strukturebene die Entwicklung der Führungskultur zu fördern, Konfliktprävention zu etablieren und die Motivation im Team zu steigern.

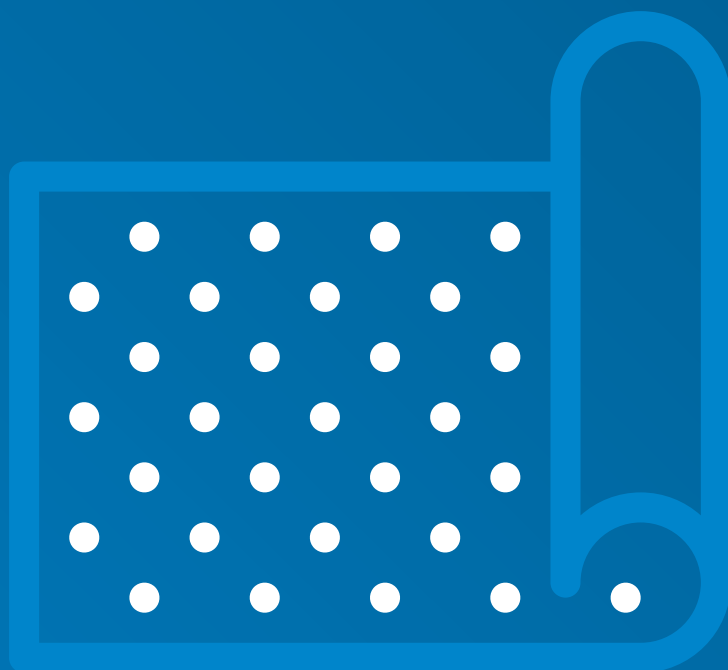
Wie kann und warum sollte der dreifache Nutzen der Gespräche erreicht werden:

- Verbesserung der Führungsqualität; Konfliktprävention; Motivationssteigerung

Ablauf:

- Wie genau ist ein solches Gespräch aufgebaut?
- Was sind die Herausforderungen für die Führungskraft?
- Wo können Widerstände liegen? Praktische Umsetzung

Praktische Umsetzung



Modul 8

Übungseinheit

Ein Praxisseminar mit Übungen und individuellem Feedback zum Thema "Verbesserung der eigenen Kommunikation in schwierigen Situationen"

- Bislang erworbene Erkenntnisse und Fähigkeiten werden in Gruppen- und Einzelübungen trainiert.
- Feedback als Bestandteil kollegialer Beratung wird trainiert
- Strategien für Extremsituationen der Kommunikation und Techniken für anstehende kommunikative Herausforderungen im Rollenspiel erleben.
- Ausführliches individuelles Feedback durch Trainer

Vertiefende Module:

Psychologie
für Führungskräfte

Modul 9

Resilienz stärken, Burnout vermeiden und mit Stress gut umgehen

Selbstregulation – der psychologische Muskel

- Training von Selbstregulationsressourcen, Zusammenspiel von Kognition und Emotion, Grundlagen der Motivationspsychologie
- Selbstmanagement – wie führe ich mich selbst?
- Wie organisiere ich meinen Arbeitsalltag um gesund zu bleiben?, Umgang mit kritischen Lebensereignissen im Berufs- und Privatleben, Priorisierung von Arbeitsaufgaben, psychologische Grundlagen von Stress und Stress erleben kennenlernen, Resilienz stärken auf Grundlage des Konzepts der Achtsamkeit
- Training von Selbstregulationsressourcen, Zusammenspiel von Kognition und Emotion, Grundlagen der Motivationspsychologie

- **Emotionsregulation – Psychologie des „Glücklichseins“**

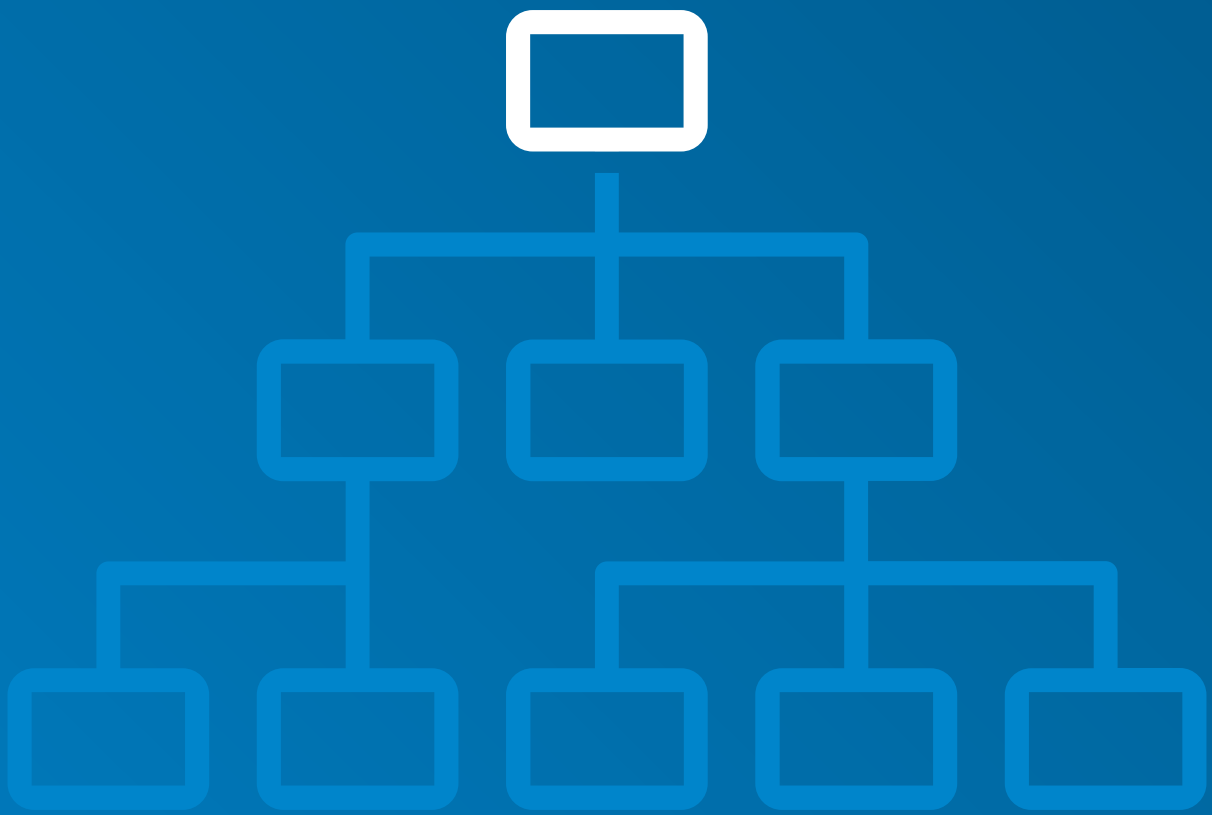
Was macht Menschen glücklich? Neueste wissenschaftliche Befunde zu den Themen Lebenszufriedenheit, Arbeitszufriedenheit, Sinn und Vision, Positive Psychologie, Kreativität, Umgang mit negativen Emotionen

- **Psychologie der Zielsetzung**

Welche Ziele motivieren mich? Psychologie der Unter- und Überforderung, Auswahl beruflicher Ziele, Zielerreichung und Gesundheit (SMART Prinzip; SVEM Prinzip; Kontrastierungstechniken)

- **Warnsignale verstehen**

Erkennen von Vorzeichen eines Burnout bei Mitarbeitern und einem selbst, Zusammenhang zwischen Führungsverhalten und Stresserleben bzw. psychisch bedingten Krankheiten und Fehlzeiten erkennen, Grundsätze der gesunden Führung kennenlernen, Delegation in Zusammenhang mit professioneller Kontrolle und Kommunikation



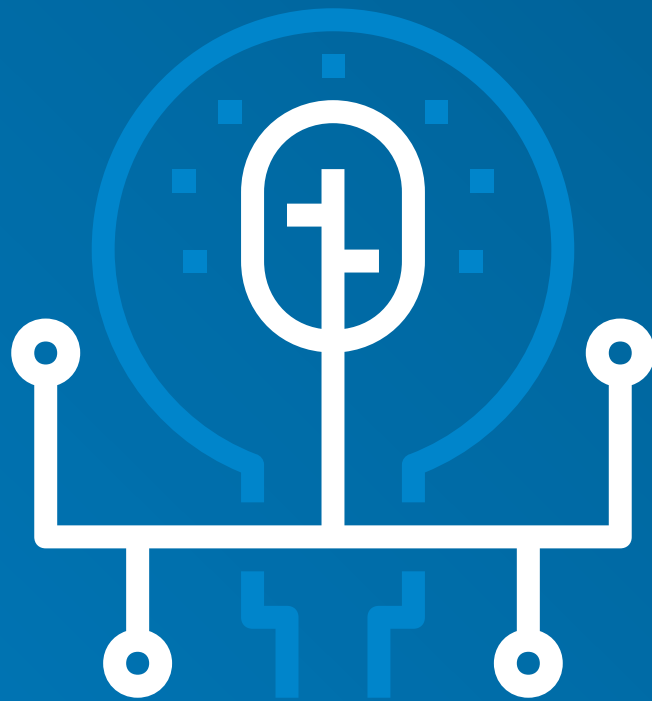
Modul 10

Die Psychologie der Gruppe und generationengerechte Führung

- Gruppen „funktionieren“ anders als Individuen – Psychologie der Gruppe
- Wissen, wie Gruppenentscheidungen entstehen und wie sie sich von Individualentscheidungen unterscheiden
- Techniken, die man bei Gruppenentscheidungen einsetzen kann

Theorie und Praxis zur erfolgreichen Führung der Generationen X, Y und Z

- 5 verschiedene Generationen kennenlernen: Traditionalisten, Babyboomer, Generation X, Generation Y und Generation Z.
- Wertesysteme verstehen
- Unterschiedliche Psychologie der einzelnen Generationen kennen
- Vorteile und Nachteile der einzelnen Generationen nutzen bei der Zusammenstellung transgenerationaler Teams und Gruppen.



Modul 11

Entscheidungspsychologie und Förderung von innovativem Verhalten in Organisationen:

- Wissenschaftliche Erkenntnisse aus der Entscheidungspsychologie
- Strukturierung von Entscheidungssituationen zur Reduzierung von Fehlern
- Vor- und Nachteile von Entscheidungsheuristiken
- Techniken für die ausgewogene Sammlung entscheidungsrelevanter (diagnostischer) Informationen.

Wie können Führungskräfte die Kreativität und Veränderungsbereitschaft ihrer MitarbeiterInnen fördern?

- Innovation, Kreativität und Wandlungsfähigkeit sind zentrale ökonomische Faktoren für erfolgreiche Unternehmen.
- Vermittlung der wichtigsten wissenschaftlichen Erkenntnisse zu Kreativität und Innovation
- Praktische Übungen, wie Führungskräfte diese Erkenntnisse unmittelbar gewinnbringend und positiv in der eigenen Abteilung/im eigenen Unternehmen umsetzen können



Kontakt

CONSENSUS GmbH

Königstraße 40

70173 Stuttgart

Tel.: +49 711 645 619 433

Fax.: +49 711 645 619 429

info@consensus-group.de

Ansprechpartnerin:

Andrea Hartmann-Piraudeau

E-Mail: hartmann@consensus-group.de

Standort Berlin

CONSENSUS Berlin

Charlottenstraße 24

10117 Berlin

Standort München

CONSENSUS München

Sendlinger Straße 7

80331 München

Tel.: +49 (0) 89 94 41 885