

Mitarbeiter-Gespräche zur Übernahme von Selbstverantwortung

So leiten Sie einen wirkungsvollen Kulturwandel ein.

In vielen Organisationen leiden Führungskräfte unter der Last der Führungsverantwortung. „Würden die Mitarbeiter doch mehr Verantwortung übernehmen.“, so der Hilferuf.

Statt sich um die wirklichen Führungsaufgaben zu kümmern und die Entwicklung der Organisation, damit sie auch unter den sich ständig schneller ändernden Rahmenbedingungen der globalen Märkte zukunftsfähig bleibt, gehen die Führungsleute im Tagesgeschäft oftmals unter.

Gleichzeitig gibt es immer mehr Prediger, die von „Agilität“, „selbstführenden Organisationen“ und hierarchiefreien Organisationsformen sprechen. Geht das wirklich? Und wenn ja wie?

Eines ist sicher: DEN Königsweg und DAS Standard-Erfolgsrezept hat noch niemand gefunden. Aber die Organisationen, die sich auf den eigenen (!) Weg machen und ihre Mitarbeiter schrittweise einbinden – ohne zu überfordern – werden langfristig genau die Lösung finden, die wirklich zu ihnen passt, um zukunftsfähig zu bleiben.

Dieses Seminar legt den Grundstein für neues Denken und Handeln in der Führung. Es zeigt wirkungsvolle Möglichkeiten und konkrete Vorgehensweisen auf, wie ein grundlegender Kulturwandel gelingt. Tun Sie jetzt den ersten Schritt und brechen Sie verkrustetes Denken und Handeln auf.

Und was noch sicher ist: Sie werden AHA-Effekte erleben und ein neues Selbstverständnis als Führungskraft erlangen!

Zielgruppe

- Geschäftsführer
- Inhaber
- Führungskräfte mit Führungsverantwortung

Investition

Dauer:
1 Tag

Ihr Nutzen

- Sie bereiten den Weg für die neue Dimension von Führungsverhalten und Führungsverständnis in einer Arbeitswelt, in der auch junge Menschen mehr Verantwortung übernehmen möchten.
- Sie legen die Basis, damit sich Ihre Unternehmenskultur, Führungskultur und Arbeitskultur weiterentwickeln kann.
- Sie erweitern Ihren Methodenkoffer um ein wirkungsvolles Führungsinstrument.
- Sie schärfen Ihren Blick im Umgang mit Menschen.
- Sie können sich schrittweise lösen von einengenden Strukturen und strengen Vorgaben und können Mitarbeitern mehr Freiheiten geben, ohne das große Ganze aus den Augen zu verlieren. Dabei begleiten wir Sie auch sehr gerne.

Inhalte

- Zusammenhänge zwischen Führung und Management
- Reflexion des eigenen Führungsverhaltens
- Der „Dialog“ als innere Haltung
- Die Rolle des Mitarbeiters im Rahmen der Unternehmens-Zielerreichung
- Bedeutung von „(Selbst-)Verantwortung“
- Leitfaden zur Durchführung eines zielführenden Mitarbeiter-Gesprächs zur Selbstreflexion und Übernahme von (Selbst-)Verantwortung
- Gesprächsführung in der Praxis anhand von Beispielen
- Mitarbeiter-Entwicklungsplanung
- Dokumentation der Gesprächs-Ergebnisse

Voraussetzungen

- Basis-Kommunikation im Führungsalltag
- Basis-Kenntnisse zum integralen Bewusstseins-Entwicklungsmodell nach Ken Wilber
- Ziele zur Orientierung: (Unternehmens-Jahresziel, Vision)