

# Das Kompakttraining

## für Führungs- und Führungsnachwuchskräfte



Gartenstr. 9 - 88097 Eriskirch  
Tel.: 07541/489 6090  
Mobil: 0173 6666 774  
[m.kosel@personalmanagement-kosel.de](mailto:m.kosel@personalmanagement-kosel.de)  
[www.personalmanagement-kosel.de](http://www.personalmanagement-kosel.de)

Das Kompakttraining richtet sich an neu ernannte bzw. zur Ernennung vorgesehene Führungskräfte. Es eignet sich aber genauso gut dazu, um auch erfahrenen Führungskräften schnell und kompakt die wichtigsten Führungsgrundlagen zu vermitteln und ihnen neue Impulse und Anregungen für ihre Führungsarbeit zu geben.

Die Zielsetzung des Kompakttrainings besteht darin, den Teilnehmern in möglichst kompakter Form das nötige Führungswissen zu vermitteln und ihnen hilfreiche Führungsinstrumente an die Hand zu geben. Neben den Methoden und Instrumenten wird im Kompakttraining vor allem auf die psychosozialen Aspekte der Führung eingegangen. Die Teilnehmer erfahren, wie sie auf andere wirken und erkennen ihre Denk- und Handlungsmuster. Sie erkennen die Bedeutung der eigenen Einstellung und des Rollenverständnisses auf ihr Verhalten und Sie bekommen Anregungen, wie sie ihre Einstellungen und Denkmuster verändern können.

Das Kompakttraining erstreckt sich in der Regel über einen Zeitraum von 9 – 12 Monaten und ist als ein Lernprozess gestaltet, mit einer engen Verknüpfung an den betrieblichen Alltag. Dieser Lernprozess wird durch eine geschickte Verknüpfung verschiedener bewährter Elemente erreicht. Kern des Kompakttrainings bilden vier 2-tägigen Trainingssteps.

Die konkrete inhaltliche Ausgestaltung wird an die jeweiligen Gegebenheiten und Bedürfnisse des Unternehmens angepasst.

Das Kompakttraining ist ein ausgereiftes FK-Entwicklungsprogramm, das ich seit über 15 Jahren erfolgreich einsetze und dass ich immer weiter verfeinert und optimiert habe.

1. Standortbestimmung und Lernzielvereinbarung mit dem/r Vorgesetzten

2. Vier Trainingssteps à 2 Tage (extern mit einer Übernachtung)

3. Nach jedem Trainingsstep erstellen die Teilnehmer einen Ergebnisbericht

4. Jedes Training wird in einem halbtägigen Workshop nachbereitet

5. Regelmäßige Lerngruppentreffen zwischen den Trainingssteps

6. Trainerfeedback mit konkreten Handlungsempfehlungen zum Abschluss

6. Reflexions-/Evaluationsworkshop nach 1 Jahr

9 – 12 Monate



## Die Trainingsmodule

Die vier 2-tägigen Trainings sind erlebnis- und bedarfsorientiert aufgebaut, das bedeutet, dass die Teilnehmer aktiv in das Training eingebunden sind und sich so ihre Lösungen selbst erarbeiten. Die Trainings finden in einer angenehmen, vertrauensvollen und angstfreien Atmosphäre statt. Der Umgang mit den Teilnehmern ist von gegenseitigem Respekt geprägt.

## Die Ergebnisberichte

Die Teilnehmer erstellen nach jedem Trainingsmodul einen Ergebnisbericht, der auf folgende Fragen eingehen sollte:

- Welche Themen haben wir behandelt? Was hat mich besonders angesprochen? Was werde ich konkret wie umsetzen?

Die Ergebnisberichte dienen dazu, dass sich die Teilnehmer nach den Trainingsmodulen mit den Inhalten aktiv auseinandersetzen. Außerdem dienen die Berichte der Umsetzungskontrolle.

## Die Lerngruppen (kollegiale Beratung)

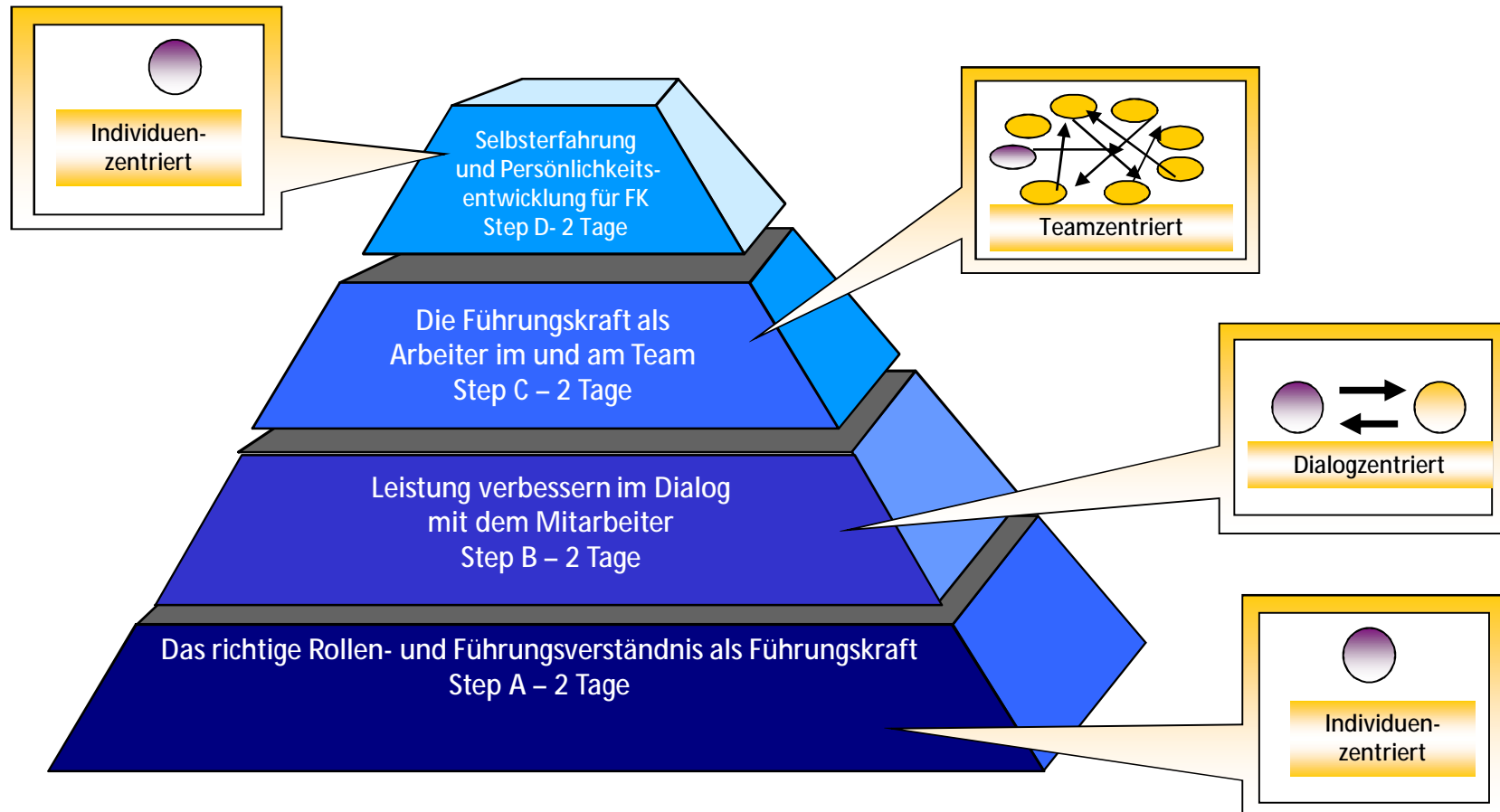
Zwischen den Trainingseinheiten werden sich die Teilnehmer in Lerngruppen oder Lerntandems organisieren, um regelmäßig ihre Erfahrungen bei der Umsetzung der Seminarinhalte auszutauschen und voneinander zu lernen. Die Lerngruppen/Lerntandems erhalten klare Aufgabenstellungen vom Trainer. Die Lerngruppen tragen im Übrigen sehr stark zur Netzwerkbildung im Unternehmen bei.

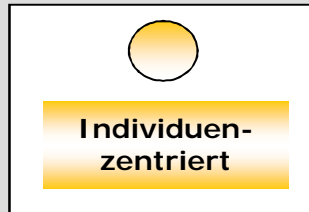
## Die Follow-ups

Jeweils nach den Trainingsmodulen werden die Umsetzungserfahrungen in einer ½-tägigen Follow-up-Einheit ausgewertet und ausgetauscht. Dies ist ein wesentliches Element der Transfersicherung. Außerdem dienen die Follow-ups zur Nachbearbeitung der Inhalte aus den Trainingsmodulen.

## Das Trainer-Feedback

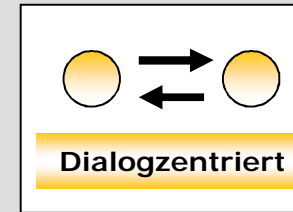
Nach Abschluss des Kompakttrainings erhalten die Teilnehmer in einem ausführlichen Gespräch ein Feedback vom Trainer. Die Zielsetzung dieses Feedbacks besteht darin, dem Teilnehmer konkrete Hinweise auf weitere Entwicklungsmöglichkeiten zu geben. Das Trainer-Feedback findet in der Regel als 4-Augengespräch – auf Wunsch auch unter Hinzuziehung des Vorgesetzten als 6-Augengespräch - statt. Die wesentlichen Feedbackaussagen und Anregungen erhält der Teilnehmer zusätzlich in schriftlicher Form. Auch wenn sich das Thema „Feedback“ durch alle vier Trainingsmodule wie ein roter Faden zieht, kommt dem Trainerfeedback im Vergleich zum Kollegenfeedback eine besondere Bedeutung zu. Die Aussagen eines neutralen „Experten“ haben in der Regel ein deutlich höheres Gewicht und führen nicht selten zu neuen Einsichten.





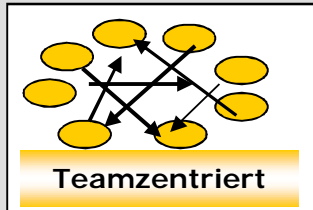
## Step A: „Das richtige Rollen- und Führungsverständnis“

- Analyse Ihrer Führungssituation
- Das Führungs- und Unternehmensleitbild
- Erfolgsfaktoren der Führung
- Mitarbeiter- und Leistungsorientierung
- Führungsstile und situative Führung
- Führen von schwierigen Mitarbeitern
- Motivationsmodelle
- Erkennen eigener Kommunikations-, Wahrnehmungs- und Entscheidungspräferenzen
- Neigungen und Eignungen
- Erkennen eigener Stärken und Schwächen
- Innere Grundhaltungen und Einstellungen
- Selbstmanagement, Zeitmanagement und Selbstverantwortung
- ...



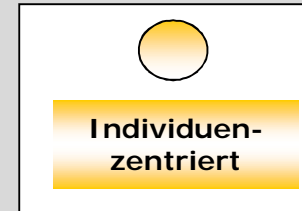
## Step B: „Leistung verbessern im Dialog mit dem Mitarbeiter“

- Grundlagen der Kommunikation (Ich-Botschaften, WWW-Prinzip, Transaktionsanalyse, ...)
- Führungsinstrumente (Mitarbeitergespräch, Leistungsbeurteilung ...)
- Führen von schwierigen Mitarbeitergesprächen
- Analyse des eigenen Gesprächsstils
- Wie kommt man zu motivierenden und verbindlichen Gesprächsergebnissen?
- Gespräche gestalten und zielorientiert abschließen
- Vorbereitung und Durchführung konkreter Mitarbeitergespräche
- Beurteilungsgespräche motivierend führen
- ...



## **Step C: „Die Führungskraft als Arbeiter im und am Team“**

- Teamorientierte Führung
- Grundprinzipien der Teamarbeit
- Teamentwicklung
- Analyse Ihrer Teamsituation (Teamcheck)
- Konfliktmanagement im Team
- Teambesprechungen als Instrument der Teamführung und -entwicklung
- kontinuierliche Prozessverbesserung als permanente Teamaufgabe
- Ideenfindung und Problemlösungstechniken
- Umgang mit Fehlern
- das Betriebsklima positiv gestalten
- Offenheit und freies Verhalten im Team
- ...



## **Step D: „Selbsterfahrung und Persönlichkeitsentwicklung für FK“**

**Ziel: persönliches Wachstum/Weiterentwicklung**

- Einstellungen und Glaubenssätze
- Erkennen von behindernden Denk- und Handlungsmustern
- Gelegenheit zum individuellen Coaching
- Bearbeitung persönlicher Anliegen
- Persönliche Neigungen und Stärken erkennen
- Das Lebensbalance-Modell/Lebensziele
- Das Prinzip Selbstverantwortung
- Umgang mit negativen Gefühlen
- ...