

Leadership Basics – Lehrgangsbeschreibung: Blended Learning

„Wenn unsere Piloten eine genauso schlechte Ausbildung wie unsere Manager hätten, würde sich keiner mehr in ein Flugzeug setzen.“ (Fredmund Malik)

Ebenso wie das eben genannte Zitat stammt auch diese kurze Definition von Führung von Fredmund Malik: „Führung ist der Beruf des Resultate-Erzielens“. Gute und zeitgemäße Führung in immer komplexeren Umfeldern zeichnet sich dadurch aus, dass diese Resultate nicht mehr um jeden Preis verfolgt, sondern diese Resultate unter Berücksichtigung ethischer, wertorientierter Prinzipien angestrebt werden.

Gute Führung zeichnet sich aus durch ein faires und vertrauensvolles Miteinander, z. B. auf der Basis des ausgeglichenen Gebens und Nehmens. Damit erzeugen Sie in der Regel bereits eine erste freiwillige Gefolgschaft und Bindung an Ihr Unternehmen. **Was haben Sie als Unternehmen/Führungskraft davon?**

Mitarbeitende „revanchieren“ sich für gute Führung und haben dazu mehrere Möglichkeiten, z. B.:

- Sie zeigen höhere Loyalität und Bindung
- Es wird ein höherer Grad an Kundenorientierung gelebt
- Mitarbeitende nutzen die angebotenen Handlungsspielräume und agieren eigenverantwortlicher
- Die Lust auf „Mitdenken“ steigt, das Unternehmen erlebt eine höhere Quote an Innovation
- Notwendige Veränderungen werden mitgetragen, kreative Lösungen eingebracht
- Das Kooperationsverhalten aller Beteiligten steigt, dadurch auch die Zielerreichung
- Es herrscht höheres Engagement und die Anwesenheitsquote nimmt zu

Mitarbeitende, die sich nicht gut geführt sehen, haben ebenfalls gewisse Möglichkeiten die Gefolgschaft zu verweigern und sich gegenteilig zu „revanchieren“.

Nutzen Sie als Führungskraft die Chance, Ziele und Veränderungen gemeinsam mit ihren Mitarbeitenden zu erreichen. Holen Sie sich bei diesem Lehrgang das Wissen zum Umgang mit den Ihnen anvertrauten Menschen, um mit praxiserprobten und wirtschaftspsychologisch fundierten Handlungsalternativen deren Eigeninitiative zu stärken und ihr Bestes zu geben: unterstützt durch Ihre Führung.

Was ist Blended Learning? Warum Blended Learning?

Blended Learning kombiniert Präsenzlernen mit E-Learning, ergänzt durch Lerneinheiten zwischen den Lernmodulen. Ob der Schwerpunkt dabei auf Präsenz- oder E-Learning liegt, kann je nach Anforderung des Umfeldes flexibel festgelegt werden. Zu Zeiten des „Social Distancing“ kann ein überwiegend hoher E-Learning-Anteil, vor allem in Form von interaktiven Live-Online-Trainings, eingebaut werden, Präsenztraining findet unter Einhaltung der Hygienevorschriften statt.

Die **Vorteile des Blended Learning** gegenüber dem reinen Präsenzlernen:

- **Kürzere, effektivere Lerneinheiten** durch interaktive Live-Online-Trainings (3 Stunden), dadurch **mehr zeitliche Flexibilität** für die Teilnehmenden für ihr Tagesgeschäft
- Ein Teil des Lernens findet **selbstbestimmt** zwischen den Lerneinheiten statt und kann zeitlich durch die Teilnehmenden **besser in ihren Arbeitsablauf eingebunden** werden
- **Nachhaltiger Lerntransfer** mit Unterstützung durch die begleitende Lernplattform
- Der **Trainer** ist über die Lernplattform und bei Live-Trainer-Chats **immer „in der Nähe“**
- **Spürbare Kostenersparnis** durch weniger Reiseaufwand für Teilnehmende und Trainer
- Blended Learning ermöglicht durch selbstgesteuertes und gemeinsames Lernen das **Networking** der Teilnehmenden auch über große Distanz
- **Hoher Praxisanteil** bei Live-Online-Trainings durch Fallstudien, Kollegiale Beratung und Austausch
- Interaktive **Live-Online-Trainings bieten jede Methodik** mit Ausnahme von Gesprächsübungen

Blended Learning ist das effektivere Lernen der Gegenwart. Theoretisch sind Präsenzphasen und Anwesenheiten an einem Ort und zur gleichen Zeit nur noch zum Üben von Mitarbeitergesprächen zwingend notwendig. Virtual Reality wird in der Zukunft auch hier ortsungebundene Lösungen schaffen.

Zielgruppen:

- Führungsnachwuchskräfte, die in Kürze Führungsverantwortung übernehmen sollen
- Führungskräfte, die bereits einige Zeit Führungsverantwortung übernommen haben, aber noch sicherer werden wollen
- Führungskräfte, die sich mit dem Thema „Führung“ inhaltlich noch nicht so sehr beschäftigen konnten und die sich fragen, wie sie sich noch verbessern können

Ziele des Lehrganges:

1. Durch die Führungstoolbox größere Handlungsspielräume als Führungskraft erlangen
2. Gute/schlechte Führung erkennen, Einflussnahme und Machtgebrauch sinnvoll nutzen, Gefolgschaft und Vertrauen aufbauen, die wesentlichen Aufgaben und Rollen als Führungskraft bewusst wahrnehmen
3. Selbst-/Menschenkenntnis reflektieren/ steigern, kommunikative Umgangsstrategien typgerecht einsetzen, eigene Wirkung auf andere erkennen
4. Mitarbeiterentwicklung gestalten, passende Strategien anwenden
5. Verschiedene Führungsstile und die eigenen Präferenzen kennen, die Führungsstile künftig bewusst und zielführend einsetzen
6. Die Basics der Gesprächsführung, menschen- und zielgerechte Vorgehensweisen anwenden können. Die wichtigsten Herangehensweisen zu Anerkennung, Kritik, Feedback, Konfliktlösung kennen
7. Die wichtigsten grundlegenden psychologischen Methoden zur Gestaltung der Führungstätigkeit erlernen
8. Die effektivsten Hebel der Leistungssteigerung, gängige Mythen/Märchen der Motivation kennen
9. Wissen, wo bei der Entwicklung des eigenen Teams konkret angesetzt werden muss, um dessen Leistungsfähigkeit zu erhöhen
10. Sicherheit steigern durch eine erhöhte Wissensgrundlage, praktisches Üben, Erfahrungsaustausch und kollegiale Beratung
11. Die optionale Möglichkeit erhalten, konkrete Führungsanliegen im geschützten Raum zu besprechen

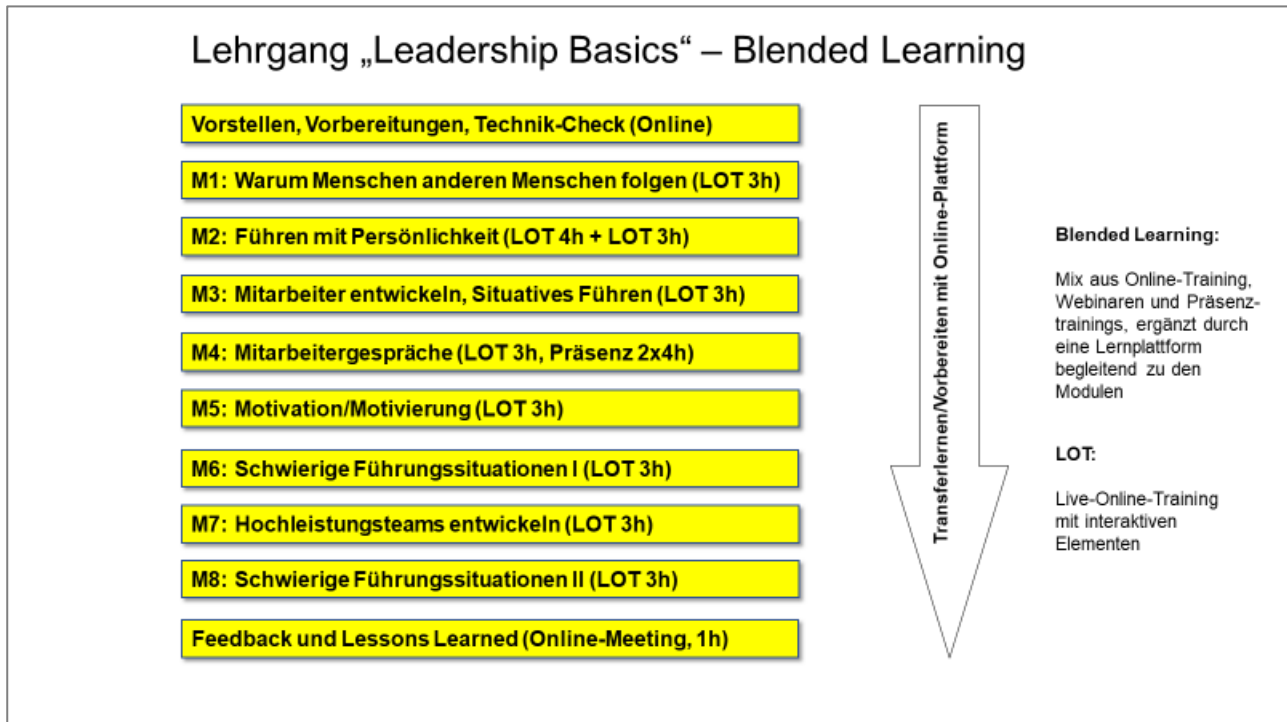
Dauer des Lehrgangs (maximale Online-Variante):

Live-Online-Trainings, gesamt:	28 Stunden
Präsenztraining:	8 Stunden
Vorbereitung/Nachbereitung:	2 Stunden
Lernen zwischen den Modulen: Reflexion, Gruppenarbeit, Einzelarbeit, Vorbereitung, kleine Inputs vorab, Gespräche mit dem eigenen Vorgesetzten, Trainer-Chats, Wissensvertiefung durch Quiz und Tests, ca.	ca. 10 Stunden

Rahmen:

- Gleichbleibende Gruppe ohne Teilnehmerwechsel
- Lehrgang sowohl inhouse als auch im offenen Programm möglich
- Trainingsformate jederzeit anpassbar, Ausnahme „Praktische Gesprächsführung“
- Unterlagen: thematische Kompaktinformationen, Arbeitsblätter, Profile, meist zum Download
- Maximale Gruppengröße: 8 Teilnehmer
- Dauer: 6-9 Monate außerhalb der Ferienzeiten, Terminfestlegungen nach Entscheidung der Durchführung
- Verwendete Trainings-Plattform/virtueller Klassenraum: Adobe Connect Meeting, Ausweichplattform ggf. Zoom
- Verwendete Lernplattform zwischen den Modulen: blink.it

Inhalt – Überblick (Version „Maximal Online“):



Inhalte der Module - kompakt

Vorstellen, Vorbereitung, Technik-Check (online), begleitet über Lernplattform blink.it

- Vorstellen Trainer (Video)
- Datenschutzerklärung
- Vorstellen der Teilnehmer (Umfrage und Steckbrief)
- Technik-Check, Zugang zum Trainingsraum überprüfen, erster persönlicher Kontakt

M1: Warum Menschen anderen Menschen folgen (Live-Online-Training, 3h), führungspsychologische und praktische Grundlagen

- Warm up, Umgang mit dem Programm als Teilnehmende, Arbeitsfähigkeit herstellen
- Die 3 wichtigsten Aufgaben einer Führungskraft
- Warum sollte man Ihnen als Führungskraft folgen?
- Einfluss nehmen oder Macht ausüben? Einige Daumenregeln
- Was unterscheidet gute von schlechter Führung?

M2: Führen mit Persönlichkeit

M2-1 (Live-Online-Training, 4h)

- Standortbestimmung und Wahrnehmung von außen: Ihr Leadership-Profil
- Selbst- und Menschenkenntnis: Grundverhalten von Menschen und wie es sich unterscheidet

M2-2: (Live-Online-Training, 3h)

- Ergebnispräsentation der Gruppenarbeiten zwischen den Modulen
- Effektive Umgangsstrategien mit den 4 Grundverhalten: Präferenzen bei Kommunikation und Motivation/Aufgabe
- Fallstudienarbeit

M3: Mitarbeiter entwickeln, Situativ Führen (Live-Online-Training, 3h)

- Die Mitarbeiter-Landkarte für Kompetenz: Standort und Ziel auf einen Blick
- 4 Mitarbeiterentwicklungsstrategien: zwischen Low-Performance und High-Potential
- Situativ Führen mit der Mitarbeiter-Landkarte: welcher Führungsstil passt wann?
- Auswertung des persönlichen Führungsstile-Profiles, Stärken und Lernfelder

M4: Mitarbeitergespräche, fair und konstruktiv

M4-1: Einige Grundlagen der Mitarbeitergesprächsführung (Live-Online-Training, 3h)

- Das „Grundgerüst“ für Feedbacks, Kritik, Konfliktgespräche: Navigationsfragen zur Vor- und Nachbereitung, ein flexibler Leitfaden zur Durchführung
- Die Psychologie in Mitarbeitergesprächen: Stolperfallen und typische Reaktionsmuster, Verhaltensänderungen der Mitarbeitenden anstoßen und unterstützen
- Die 7 Stufen der Kritik oder: wann kommt die nächste Ebene dazu, falls es nicht besser wird?

M4-2: Praxis der Gesprächsführung (Präsenz, 1x8h oder 2x4h)

- Feedback-, Kritik-, Konfliktsituationen üben (optional mit Video)
- Kollegiale Beratung und Üben von Teilnehmenden-Fällen
- Weitere praktische, kommunikative und psychologische Tipps bei der Auswertung der Übungen

M5: Motivation und Motivierung (Live-Online-Training, 3h)

- Begriffsbestimmung, einige Mythen und Märchen zum Thema Motivation
- Jenseits von „Modellen“: innere (Person) und äußere Einflüsse (Umfeld), die Leistung steigern
- Arbeitsaufgaben psychologisch optimieren
- Spezial: Anerkennung, aber richtig!
- Neurowissenschaft: 5 Grundmotive, die fast jedem Menschen wichtig sind

M6: Schwierige Führungssituationen I – Führungskraft/Mitarbeiter (Live-Online-Training, 3h)

- Fallstudien (Strategieerarbeitung in Gruppen), Auswahl durch die Teilnehmenden
- Kollegiale Beratung (aktuelle und akute Fälle der Teilnehmer)

M7: Hochleistungsteams entwickeln (Live-Online-Training, 3h)

- 7 Schritte zum Hochleistungsteam: Team-Checkup und Ansatzpunkte im eigenen Team
- Was Teams leistungsfähig macht: geltende Normen, passende Aufgaben, Zusammensetzung, Treffen von Entscheidungen
- Wichtige Rollen im Team: Was tun, wenn eine Rolle nicht „besetzt“ ist?

M8: Schwierige Führungssituationen II – Führungskraft/Team (Live-Online-Training, 3h)

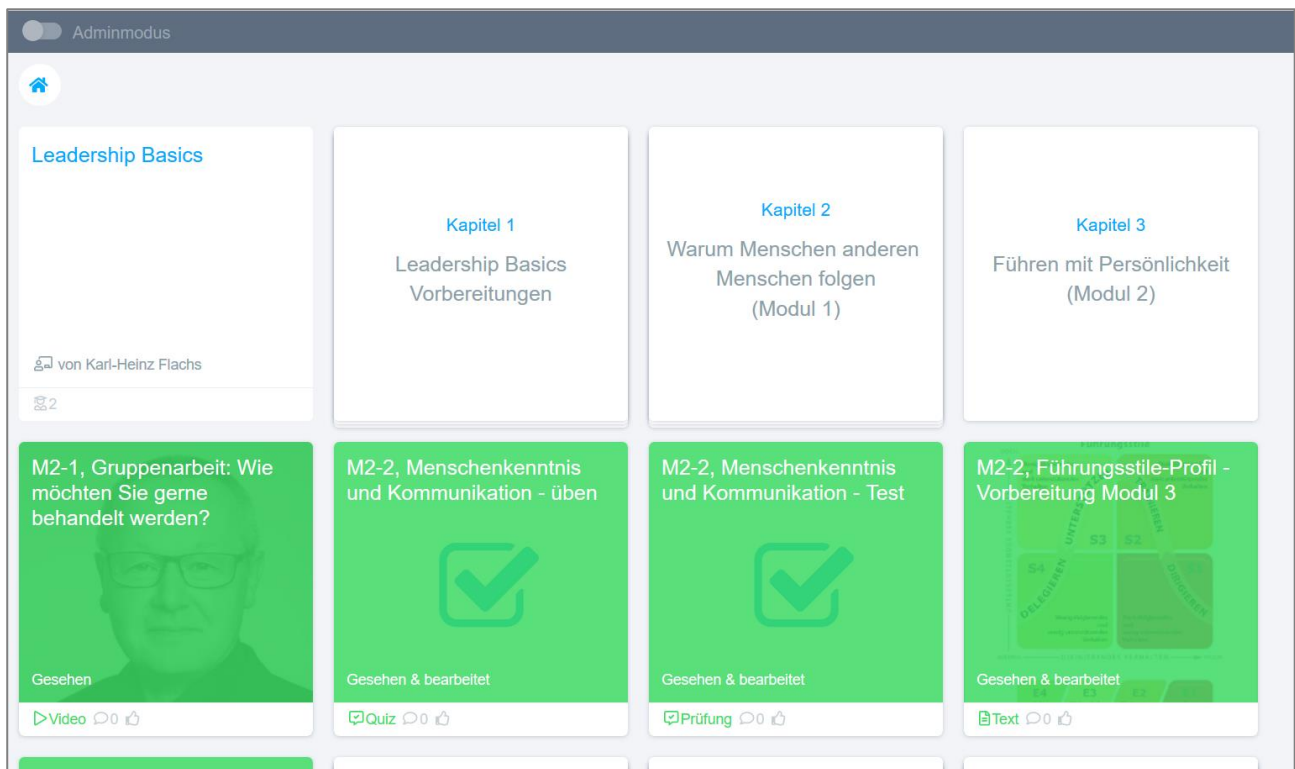
- Fallstudien (Strategieerarbeitung in Gruppen)
- Kollegiale Beratung (aktuelle und akute Fälle der Teilnehmer)

Feedback und Lessons Learned (Online-Meeting, 1h)

- Gegenseitiges Feedback
- Verbesserungsvorschläge
- Noch offene Fragen, Bedarfe

Kompakte Informationen zur Lernplattform, Beispiel zum Modul 2

Die Oberfläche, Modul 2 „geöffnet“



Beispiel: Inhalte Modul 2 (zwischen den Live-Online-Trainings)

Modul 2 – Führen mit Persönlichkeit (2 Teilmodule)	
Teilmodul 2-1 (Live-Online-Training, 4 Stunden) <ul style="list-style-type: none"> • Persönliche Standortbestimmung (Leadership-Profil) • Menschenkenntnis: 4 Grundverhaltensstile • Das eigene Wirkung als Führungskraft • Das Profil richtig interpretieren: Persönlichkeitsdynamik unter „Druck“, nicht aktivierte Potenziale 	Begleitende Lernplattform Virtuelle Gruppenarbeit zwischen den Modulen, aufgeteilt nach „Typen“ laut Leadership-Profil: „Wie gehen wir mit Ihnen um, was motiviert Sie, worüber ärgern Sie sich?“
Teilmodul 2-2 (Live-Online-Training, 3 Stunden) <ul style="list-style-type: none"> • Präsentation und Besprechung der virtuellen Gruppenarbeit • Menschliches Verhalten erkennen • Umgangsstrategien für die 4 Grundverhaltensstile • Fallstudienarbeit 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lernkarten-Quiz „Menschenkenntnis und Kommunikation“ 2. Lernkarten-Prüfung „Menschenkenntnis und Kommunikation“ 3. Reflexion und Gespräch mit dem eigenen Vorgesetzten anhand des Leadership-Profiles 4. Ausfüllen des „Führungsstile-Profiles“ für das kommende Modul 5. Optionaler Termin für 1 „Trainer-Sprechstunde“ (Live Online) oder Chat

Angewendete Methoden vor/zwischen/nach den Modulen

Vorstellrunde, (virtuelle) Gruppenarbeit, Einzel- und Partnerarbeiten, ergänzende oder vorbereitende Trainer-Inputs (Video oder Podcast), Lernkarten-Quiz, Lernkarten-Prüfung, vorbereitende Tätigkeiten der Teilnehmenden (mehr Übungszeit im Modul), Reflexionsarbeit, Gespräche mit dem eigenen Vorgesetzten, Ausfüllen von Profilen, vorbereitende Umfragen, Zwischenfeedbacks der Teilnehmenden, Trainer-Chat, Chats zwischen den Teilnehmenden (Networking), Live-Sprechstunden des Trainers (Online-Meeting), Lehrgangsfeedback

Ihr Trainer



Karl-Heinz Flachs



Erfahrung, Aus- und Weiterbildung

- **21 Jahre Führungserfahrung** als Leiter Aus- und Weiterbildung/Personalentwicklung, Verkaufsleiter, Bezirksleiter und Offizier
- 18 Jahre Tätigkeiten bei namhaften Unternehmen
- Freiberuflich tätig seit 1.1.2009
- **Zertifiziert** als Trainer, als Business Coach und **Blended Learning-Trainer / Live-Online-Trainer**
- Qualifiziert für das BIP (Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung), das FÜMO (Hamburger Führungsmotivationsinventar), Reflector Big Five Personality und den LJI (Leadership Judgement Indicator)
- Akkreditiert als Trainer und Berater für die Persönlichkeitsmodelle Insights Discovery, DISG, **persolog Persönlichkeits-Profil**, Golden Profiler of Personality, MBTI, Team Management System und Team Performance Modell
- Reiss- und LUXXprofile-Master (16 Lebensmotive)
- Qualifizierter persolog-Trainer für das Zeitmanagement- und Selbstführungs-Profil
- **Dipl.-Betriebswirt (FH)**
- Personalentwicklung im lernenden Unternehmen (M.A.)
- **Wirtschaftspsychologie Leadership & Management (M.A.)**

Schwerpunkte

- Personalentwicklung für KMU, Talentmanagement
- **Führungskräfteentwicklung** und **Business Coaching**
- Unterstützung und Gutachten bei Personalauswahl/-entwicklungsverfahren, Eignungsdiagnostik

Flachs – Personalentwicklung

Schleifweg 28
D – 97273 Kürnach bei Würzburg

Mobil + 49 163 231 88 89
Mail khf@flachs.net
Skype karl-heinz.flachs
Web www.flachs.net