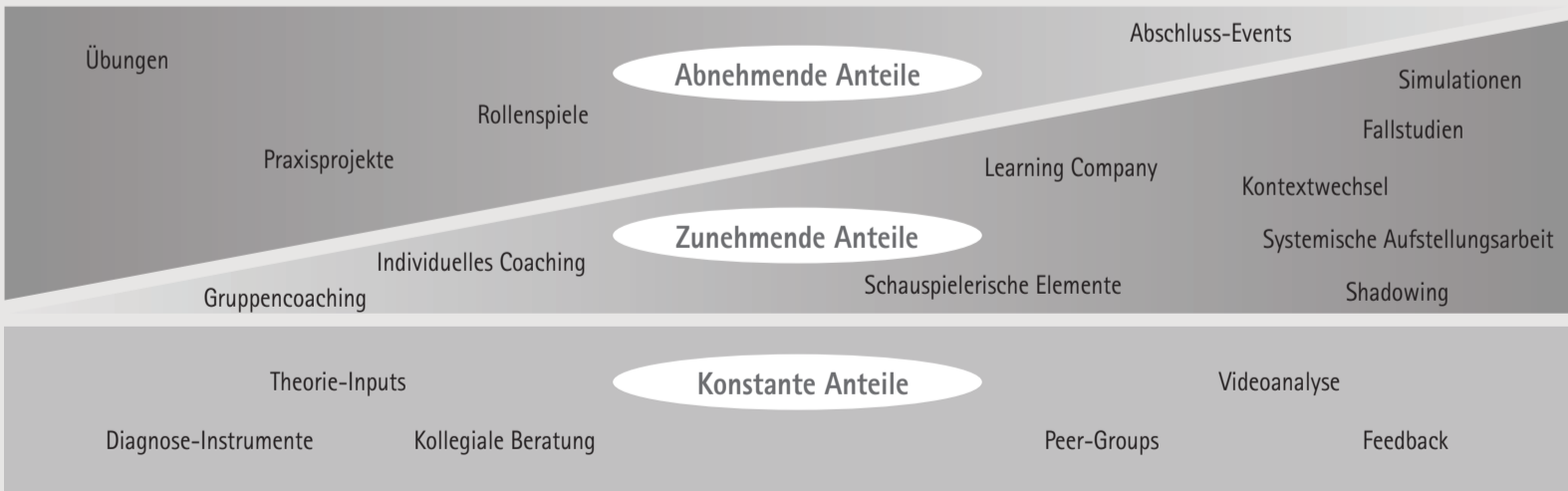



## ► Führungslandkarte [Matrix]

Führungsfähigkeiten	Themen und Methoden			
	Zielgruppe: Trainees und Führungsnachwuchskräfte	Zielgruppe: Führungskräfte des unteren Managements	Zielgruppe: Führungskräfte des mittleren Managements	Zielgruppe: Führungskräfte des Top Managements
Vision und Strategien entwickeln	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Strategie und Leitbild verstehen und das eigene Handeln daran ausrichten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Strategie und Leitbild vertreten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Vision und Strategien für den eigenen Bereich entwickeln</li> <li>– Unternehmens- und Führungskultur vorleben</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Organisation im Marktumfeld ausrichten</li> <li>– Vision für das Unternehmen entwickeln und Strategien ableiten</li> <li>– Unternehmens- und Führungskultur gestalten</li> <li>– Innovationsmanagement</li> </ul>
Zielklarheit vermitteln und Ziele gemeinsam erreichen	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ziele mit Auftraggeber eindeutig klären und systematisch verfolgen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Realistische und sinnvolle Ziele vereinbaren und monitoren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Führungskräfte über Ziele führen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Strategische Entscheidungen treffen (Wachstum vs. Trennung/Schrumpfung)</li> <li>– Managen von Komplexität, Ambiguität und Risiken</li> </ul>
Strukturen und Geschäftsprozesse schaffen und weiterentwickeln	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Aufgaben und Projekte strukturiert abarbeiten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Teams systematisch aufbauen</li> <li>– Ressourceneinsatz planen und steuern</li> <li>– Veränderungsprozesse verstehen und begleiten können</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Organisationseinheit an internen und externen Anforderungen ausrichten</li> <li>– Flexibilität der Organisationseinheit sicher stellen</li> <li>– Veränderungsprozesse gestalten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Organisationsentwicklung</li> <li>– Veränderungsprozesse initiieren und steuern</li> </ul>
Mitarbeiter führen und weiterentwickeln	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Führen von kleinen Projektteams</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Führen von Mitarbeitern</li> <li>– Fordern und fördern</li> <li>– Effektiv delegieren</li> <li>– Situativ führen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Führen von Führungskräften</li> <li>– Delegation als Entwicklungsinstrument nutzen</li> <li>– Coaching als Führungsaufgabe</li> <li>– Potential- und Karriereentwicklung fördern</li> <li>– Personalauswahl</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Führen von Unternehmenseinheiten</li> <li>– Strategische Personalauswahl</li> </ul>
Kommunikations-, Zusammenarbeits- und Entscheidungsprozesse gestalten und steuern	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Zielgruppenorientiert und effektiv kommunizieren</li> <li>– Eigenes Konfliktverhalten kennen und Methoden zur Klärung anwenden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Kommunikation und Feedback als Führungsinstrumente einsetzen</li> <li>– Konflikte konstruktiv lösen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Schnittstellen erfolgreich managen</li> <li>– Informations- und Kommunikationsprozesse sinnvoll steuern</li> <li>– Konfliktmediation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Umgang mit Macht und Mikropolitik</li> <li>– Kooperation im Führungsteam</li> </ul>
Sich selbst führen	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Übergang vom Kollegen zur Führungskraft vorbereiten</li> <li>– Arbeitsorganisation</li> <li>– Eigene Weiterentwicklung strategisch planen</li> <li>– Eigenes Wertesystem verstehen und entwickeln</li> <li>– Gesundheitsmanagement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Führungsrolle annehmen</li> <li>– Zeit- und Selbstmanagement</li> <li>– Stressmanagement</li> <li>– Handlungen anhand eigener Werte ausrichten</li> <li>– Gesundheitsmanagement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Aktuelle Lebens- und Führungssituation reflektieren und persönliche Vision auf Basis des eigenen Wertesystems entwickeln</li> <li>– Gesundheitsmanagement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Werte, Ethik, Moral (gesellschaftl. Beitrag)</li> <li>– Work-Life-Balance</li> <li>– Umgang mit Dilemmata</li> <li>– Gesundheitsmanagement</li> <li>– Authentizität und Glaubwürdigkeit</li> <li>– Auftritt und Wirkung (Medien)</li> </ul>
Weitere Themen, die auf Wunsch in Zusammenarbeit mit firmeninternen oder externen Experten angeboten werden können	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Arbeitsrecht, Betriebsverfassungsgesetz, Mitbestimmungsgesetz, Personalrelevante Richtlinien, Zielentwicklungs- und Zielvereinbarungs-Systeme</li> <li>– Diversity/Allgemeines Gleichstellungsgesetz</li> <li>– Compliance, Firmenrecht (AG-Recht, GmbH-Recht), Bilanzierung</li> <li>– Budgetierung, Controlling, Finanzierung, Führen mit Kennzahlen</li> <li>– Investor Relations, Öffentlichkeitsarbeit</li> </ul>			
Trainings- und Interventions-Methoden	 <p>Das Diagramm zeigt die Verteilung von Trainings- und Interventionsmethoden in drei Kategorien:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Abnehmende Anteile:</b> Übungen, Praxisprojekte, Rollenspiele, Abschluss-Events, Simulationen, Fallstudien.</li> <li><b>Zunehmende Anteile:</b> Individuelles Coaching, Gruppencoaching, Schauspielerische Elemente, Learning Company, Kontextwechsel, Systemische Aufstellungsarbeit, Shadowing.</li> <li><b>Konstante Anteile:</b> Theorie-Inputs, Diagnose-Instrumente, Kollegiale Beratung, Peer-Groups, Videoanalyse, Feedback.</li> </ul>			
Basis	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Erfahrungslernen mit Auswertung, Transfer-Planung</li> </ul>			
Programmgestaltung	 <p>Das Diagramm zeigt die zunehmende Verantwortung bei der Programmgestaltung, wobei der Schwerpunkt auf der Gestaltung der Lerneinheiten liegt.</p>			