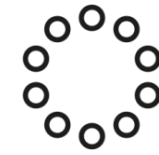


FREIBURGER KREIS NACHWUCHSKRÄFTE

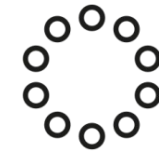
HERBSTSEMINAR DORTMUND
28. – 30. September 2023



AGENDA

- ❖ *GRUNDLAGEN PERSONALFÜHRUNG*
 - ❖ *FÜHRUNGSKOMPETENZEN ENTWICKELN*
 - ❖ *KOMMUNIKATION UND MITARBEITERMOTIVATION*
 - ❖ *KONFLIKTMANAGEMENT UND TEAMBUILDING*
 - ❖ *CHANGE MANAGEMENT UND MITARBEITERENTWICKLUNG*
 - ❖ *SELBSTFÜHRUNG*
-

GRUNDLAGEN DER PERSONALFÜHRUNG



GRUNDLAGEN DER PERSONALFÜHRUNG

1. Führung im Deutschen: Eine Herausforderung

Führung im Deutschen kann schwierig sein

Betonung auf Leadership und Leitung

2. Aufstieg von Fachkräften zu Führungskräften

Ziel: Exzellente Fachkräfte zu Führungskräften entwickeln.

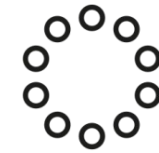
Gehaltsstufe: Die nächste Stufe erreichen.

3. Motivation und Haltung

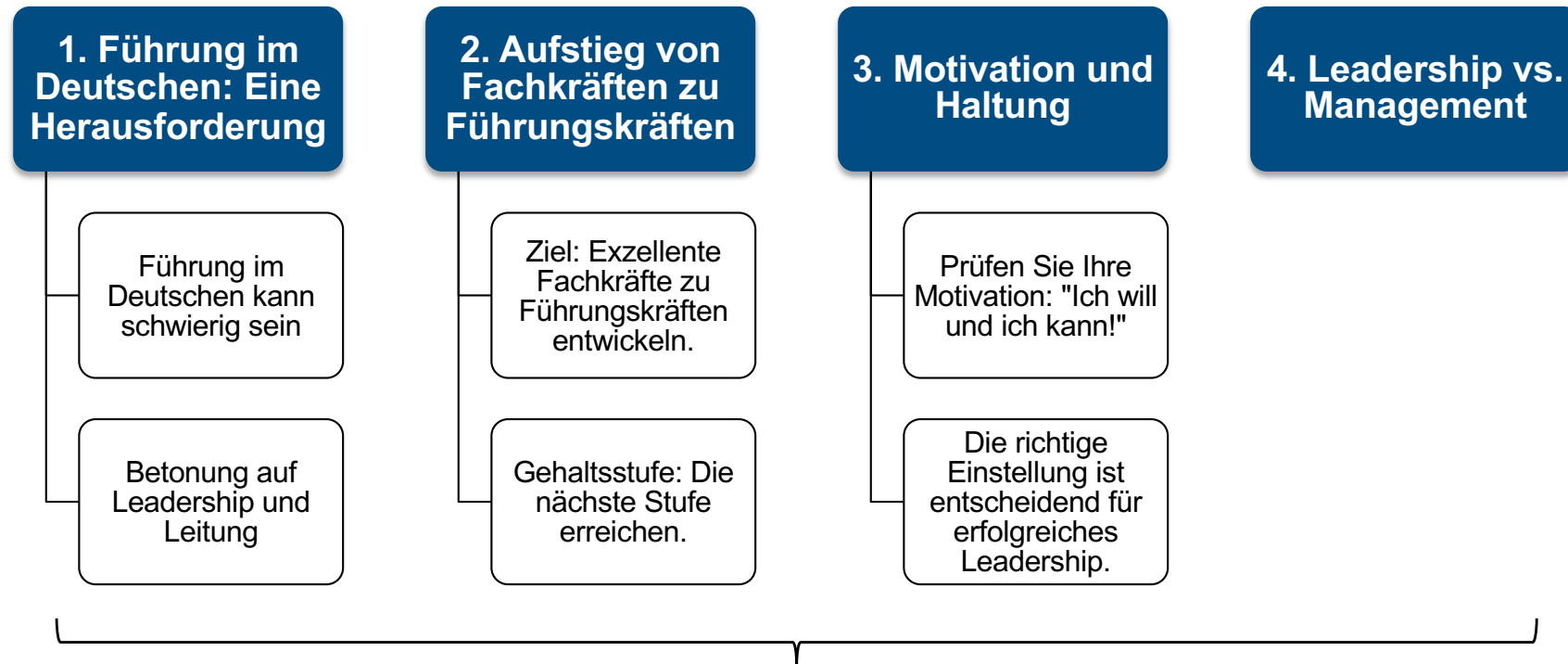
Prüfen Sie Ihre Motivation: "Ich will und ich kann!"

Die richtige Einstellung ist entscheidend für erfolgreiches Leadership.

4. Leadership vs. Management

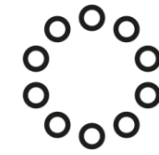


GRUNDLAGEN DER PERSONALFÜHRUNG



ZUSAMMENFASSUNG

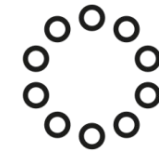
- Führung ist eine anspruchsvolle Aufgabe.
- Leadership und Leitung spielen eine Schlüsselrolle.
- Motivation und die richtige Einstellung sind erfolgskritisch.
- Unterschiede zwischen Leadership und Management verstehen.



GRUNDLAGEN DER PERSONALFÜHRUNG

TRADITIONELLE ORGANISATIONS- STRUKTUREN

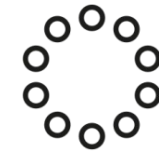
- ❖ *Befehl und Gehorsam*
 - ❖ *Anpassung und Stillstand*
 - ❖ *Verantwortungslosigkeit*
 - ❖ *Stabile Prozesse*
 - ❖ *Vorhersehbarkeit und Planbarkeit*
 - ❖ *Mitarbeiterbeitrag oft nicht berücksichtigt*
-



GRUNDLAGEN DER PERSONALFÜHRUNG

FLEXIBLES MANAGEMENT FÜR UNSICHERHEIT

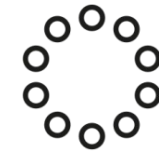
- ❖ *Keine detaillierte Planung bei Unsicherheit*
 - ❖ *Vorbereitung auf verschiedene Szenarien*
 - ❖ *Flexibles Reagieren auf unvorhergesehene Ereignisse*
-



GRUNDLAGEN DER PERSONALFÜHRUNG

DIE ROLLE DER FÜHRUNG

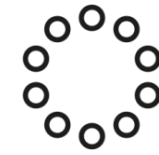
- ❖ *Sinn und Zweck der Organisation klären*
 - ❖ *Ziele festlegen, überprüfen und anpassen*
 - ❖ *Raum für Zusammenarbeit und Wertschöpfung schaffen*
 - ❖ *Konflikte lösen*
 - ❖ *Mitarbeiter unterstützen und ihr Potenzial fördern*
-



GRUNDLAGEN DER PERSONALFÜHRUNG

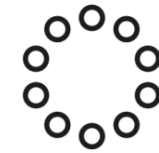
V
U
C
A

- ❖ *Volatilität*
 - ❖ *Unsicherheit*
 - ❖ *Komplexität*
 - ❖ *Mehrdeutigkeit*
-



Freiburger Kreis
Arbeitsgemeinschaft größerer deutscher Sportvereine

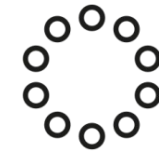
FÜHRUNGSKOMPETENZEN ENTWICKELN



FÜHRUNGSKOMPETENZEN ENTWICKELN

ENTDECKERGEIST & RISIKO- BEREITSCHAFT

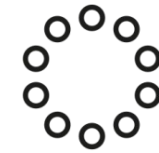
- ❖ *Führung erfordert klare und mutige Entscheidungen, selbst ohne klare Optionen.*
 - ❖ *"Unterwegs wie ein Entdecker": Stolpern, Fehler begehen, Schritte zurückgehen, neue Wege ausprobieren.*
 - ❖ *Effektive Führungskräfte scheitern, stehen wieder auf und wagen Neues - eine wichtige Lektion für den Wandel.*
-



FÜHRUNGSKOMPETENZEN ENTWICKELN

DIE MACHT DER GESCHICHTEN

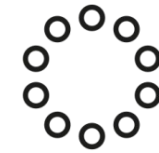
- ❖ *Beginnen Sie, Botschaften in fesselnde Geschichten zu verpacken, um Mitarbeiter und Kunden zu überzeugen.*
 - ❖ *Gute Geschichten berühren emotional, bleiben im Gedächtnis und stiften Sinn.*
 - ❖ *Verweis auf die "Heldenreise" (S. 23 im Buch).*
-



FÜHRUNGSKOMPETENZEN ENTWICKELN

SCHLÜSSEL- KOMPETENZEN FÜR FÜHRUNG

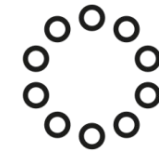
- ❖ *Selbstmanagement: Fokus, Klarheit, Selbstmotivation, Nutzung persönlicher Potenziale.*
 - ❖ *Respekt und Akzeptanz gewinnen.*
 - ❖ *Überzeugende und wertschätzende Kommunikation.*
-



FÜHRUNGSKOMPETENZEN ENTWICKELN

ERWARTUNGEN AN NEUEINSTEIGER IN FÜHRUNGS- AUFGABEN

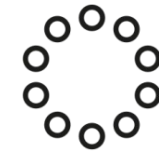
- ❖ *Versprochenes einhalten.*
 - ❖ *Entscheidungen treffen, Problemlösung.*
 - ❖ *Vertrauenswürdigkeit und Ergebnisorientierung.*
 - ❖ *Delegation und Organisation.*
 - ❖ *Präsenz, Autorität, Leistung.*
-



FÜHRUNGSKOMPETENZEN ENTWICKELN

SELBSTMANAGEMENT UND PERSÖNLICHE ENTWICKLUNG

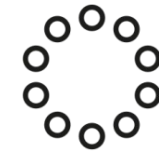
- ❖ *Zeitmanagement, Eigenmotivation und Disziplin.*
 - ❖ *Priorisierung und Mut, nachzufragen.*
 - ❖ *Nutzung vorhandenen Wissens.*
 - ❖ *Umgang mit Emotionen.*
 - ❖ *Unterstützung durch ein Team oder Mentor.*
-



FÜHRUNGSKOMPETENZEN ENTWICKELN

**FÜHREN MIT
KLAREN ZIELEN**

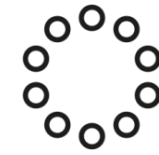
❖ *Mitarbeiter und Teams führen, um gemeinsame Ziele zu erreichen.*



FÜHRUNGSKOMPETENZEN ENTWICKELN

FRAUEN & FÜHRUNG

- ❖ *Besondere Herausforderungen und Chancen in der Führung von Frauen.*
-



Freiburger Kreis

Arbeitsgemeinschaft größerer deutscher Sportvereine

FÜHRUNGSKOMPETENZEN ENTWICKELN



5 STEPS TO FIX ANY PROBLEM AT WORK
Anne Morriss | TED

FÜHRUNGSKOMPETENZEN ENTWICKELN



1. CHEFFING – FÜHRUNG NACH OBEN

- ❖ Cheffing bezieht sich auf die Führung von Vorgesetzten und Entscheidungsträgern.
- ❖ Es ist entscheidend für das mittlere Management und C-Level-Positionen.

2. FÜHRUNG NACH OBEN ERFORDERT GESCHICK

- ❖ Bei Führung nach oben zählen Argumente oft weniger.
- ❖ Beziehungen und Überzeugung sind entscheidend.

3. TIPPS FÜR CHEFFING IM MITTLEREN MANAGEMENT

- ❖ Problemlöser für den Vorgesetzten sein.
- ❖ Regelmäßige Gespräche suchen und Bereitschaft zur Zielerreichung signalisieren.
- ❖ Den Chef akzeptieren und ihm ermöglichen, die Zügel zu führen.

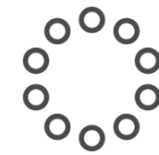
4. TIPPS FÜR CHEFFING IM TOP MANAGEMENT

- ❖ Beziehungen sind entscheidend.
- ❖ Beobachtende Rolle einnehmen und Beziehungsnetzwerke verstehen.
- ❖ Entscheidungen beeinflussen, oft indirekt, durch Überzeugungsarbeit.

5. KULTURSCHOCK IM TOPMANAGEMENT

- ❖ Emotionalen Beziehungen und Netzwerken kommt eine größere Rolle zu.
- ❖ Finden Sie Ihren Platz und beeinflussen Sie Entscheidungen durch indirekte Überzeugungsarbeit.

KOMMUNIKATION UND MITARBEITERMOTIVATION



KOMMUNIKATION & MITARBEITERMOTIVATION

1. REALISTISCHE ERWARTUNGEN AN KOMMUNIKATION

- ❖ Mit Freundlichkeit und Güte allein werden Sie nicht weit kommen.
- ❖ Vermeiden Sie, als schwach ausgenutzt zu werden.
- ❖ Es ist unmöglich, es allen recht zu machen.
- ❖ Stellen Sie sich der Realität.

2. UNKONVENTIONELLE WEGE UND DEREN PREIS

- ❖ Wie können Ziele erreicht werden?
- ❖ Manchmal erfordern unkonventionelle Wege Opfer und Mut.

3. FEEDBACK EINHOLEN

- ❖ Mitarbeitergespräche und Umfragen als Werkzeuge.
- ❖ Welche Fragen werden gestellt?
- ❖ Fokus auf Rollen, Ziele, Arbeitsklima, Kommunikation, Kreativität, Streitkultur, Entscheidungsfindung, Stile und Selbstbeurteilung.

4. VERTRAUENSAUFBAU

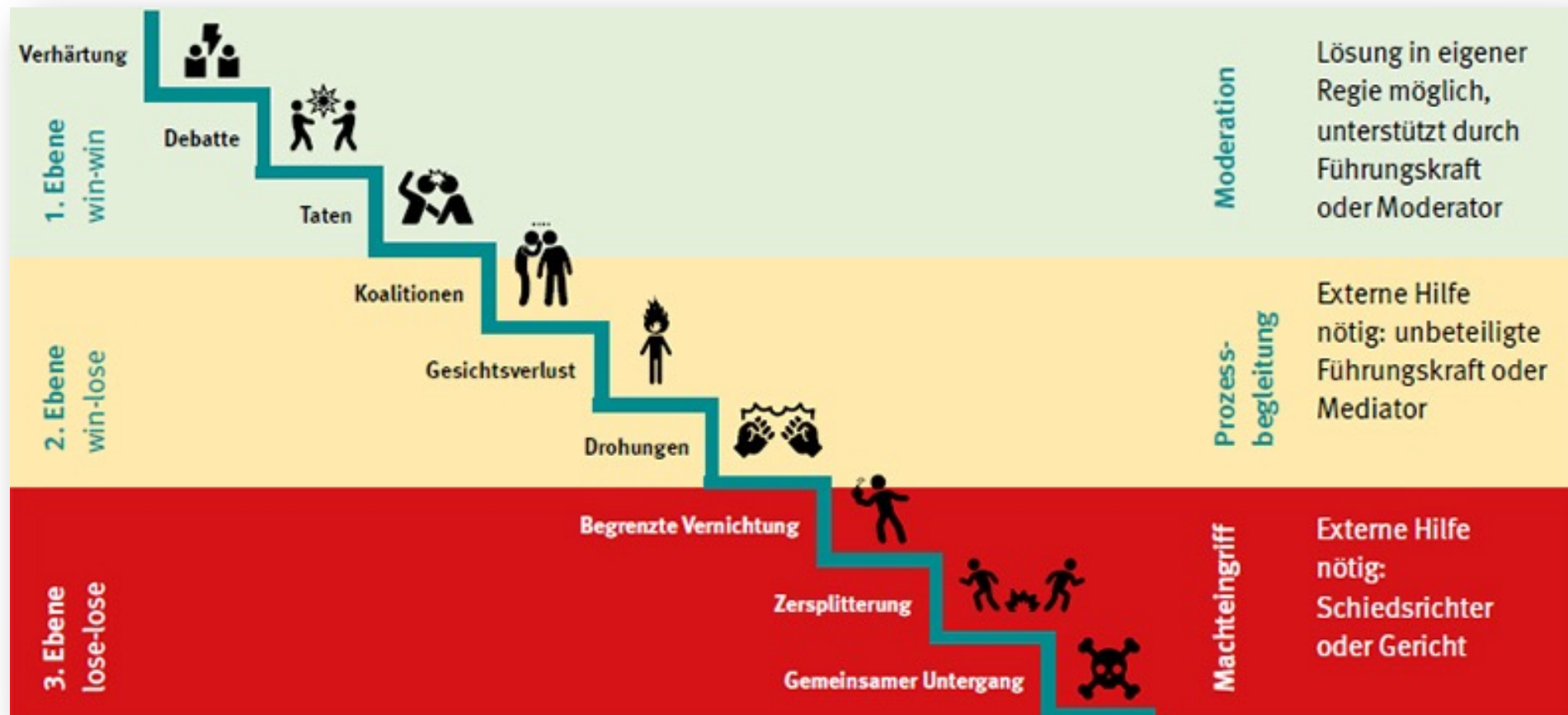
- ❖ Vertrauen ist entscheidend für erfolgreiche Kommunikation und Motivation.
- ❖ Wie können Sie das Vertrauen Ihrer Mitarbeiter aufbauen und pflegen?



KONFLIKTMANAGEMENT UND TEAMBUILDING

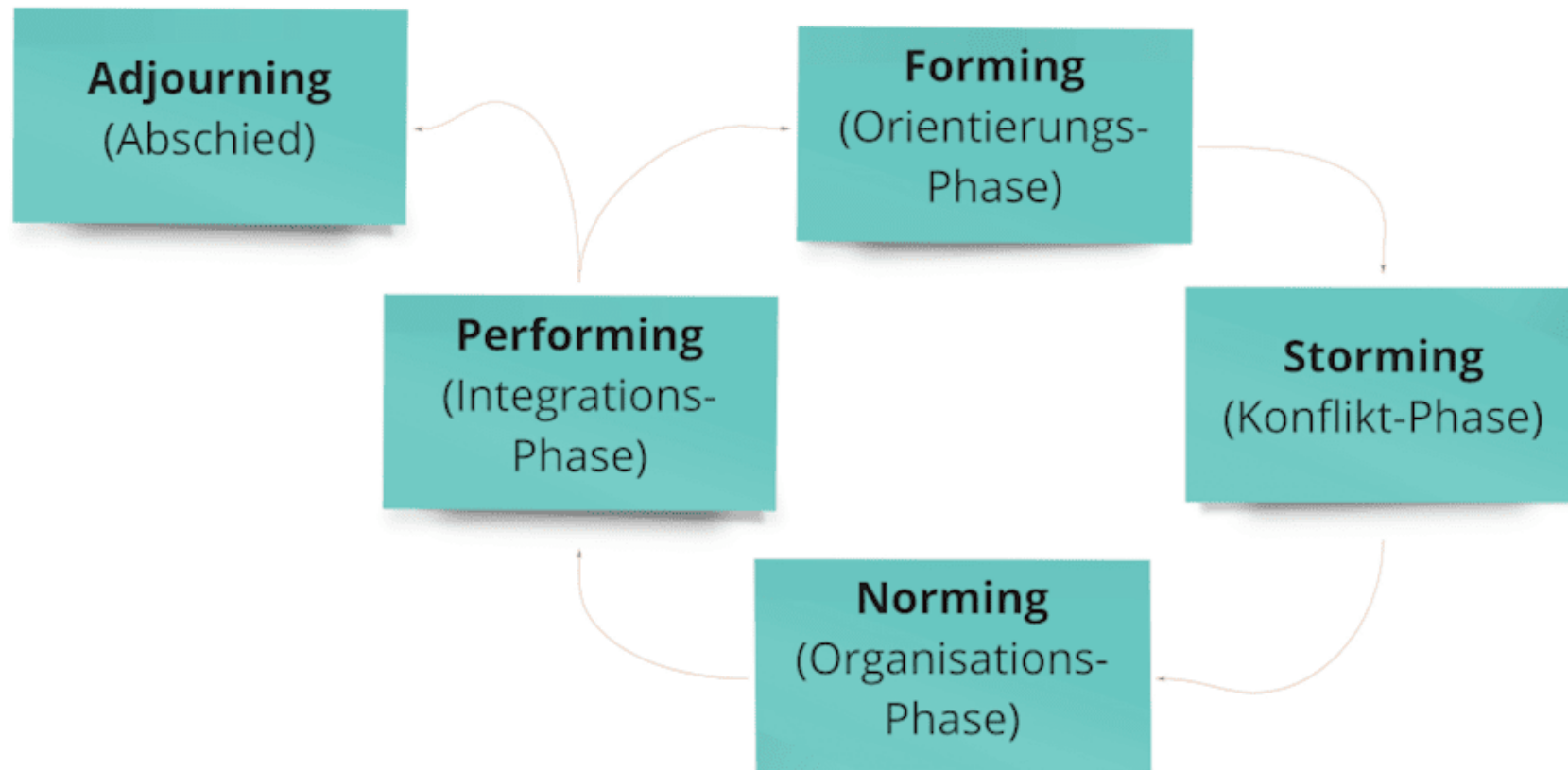
KONFLIKTMANAGEMENT UND TEAMBUILDING

9 Stufen der Konflikteskalation nach Glasl

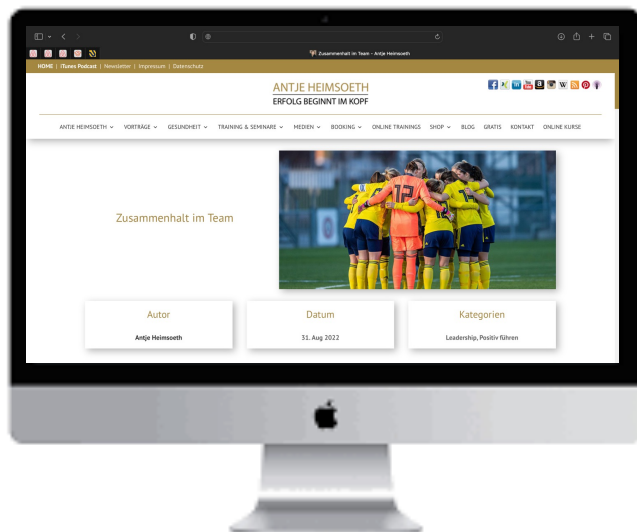


KONFLIKTMANAGEMENT UND TEAMBUILDING

Konfliktmodell nach Tuckmann



KONFLIKTMANAGEMENT UND TEAMBUILDING



1. TEAMENTWICKLUNG IM SPITZENSport

- ❖ Was können Führungskräfte von Spitzensportlerinnen lernen?

2. TEAMBUILDING UND ZUSAMMENARBEIT IM SPITZENSport

- ❖ Welche Rolle spielt Kommunikation bei der Förderung des Teambuildings?

3. TEAMBUILDING ALS FORTWÄHRENDER PROZESS

- ❖ Warum ist Teambuilding mehr als nur jährliche Teamevents? Welche langfristigen Verpflichtungen sind erforderlich, um eine starke Gemeinschaft aufzubauen?

4. DIE BEDEUTUNG VON FREUDE UND SPAß IM TEAM

- ❖ Welche außergewöhnlichen Teamaktivitäten fördern den Teamgeist im Spitzensport? Wie kann die Freude am Tun in Teams erhalten bleiben?

5. INDIVIDUELLE WAHRNEHMUNG UND ZUGEHÖRIGKEITSGEFÜHL

- ❖ Warum ist es wichtig, jeden Mitarbeiter im Team wahrzunehmen und anzuerkennen?

6. GUTE KOMMUNIKATION & LÖSUNGSORIENTIERTES FEEDBACK

- ❖ Welche Rolle spielt Kommunikation bei der Förderung des Wir-Gefühls im Team?
- ❖ Wie kann Feedbackkultur zur Verbesserung beitragen?

7. EMPATHIE UND UNTERSTÜTZUNG IN UNSICHEREN ZEITEN

- ❖ Wie können Führungskräfte Ängste und Sorgen ihrer Mitarbeitenden ernst nehmen?
- ❖ Warum ist Empathie ein wichtiger Soft Skill für erfolgreiche Führungskräfte?

8. RESPEKT UND TEAMFÄHIGKEIT FÖRDERN

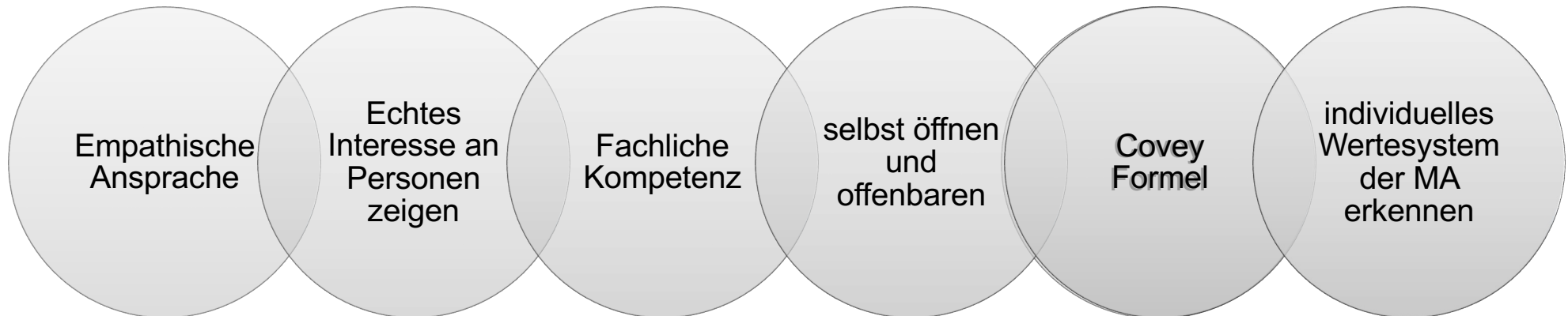
- ❖ Wie können Führungskräfte Respekt und Teamfähigkeit innerhalb des Teams fördern? Welche Beispiele aus dem Spitzensport illustrieren diesen Ansatz?

KONFLIKTMANAGEMENT UND TEAMBUILDING



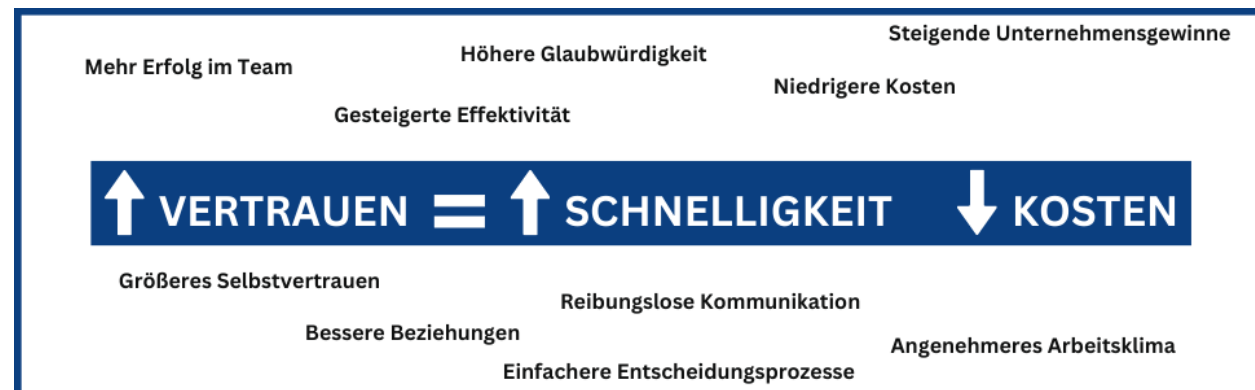
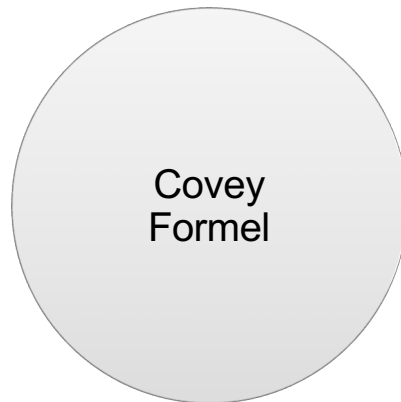
KONFLIKTMANAGEMENT UND TEAMBUILDING

Grundlagen für Vertrauen und somit für dauerhaften Erfolg



KONFLIKTMANAGEMENT UND TEAMBUILDING

Grundlagen für Vertrauen und somit für dauerhaften Erfolg



KONFLIKTMANAGEMENT UND TEAMBUILDING

LEITFRAGEN FÜR ERFOLGREICHES
KONFLIKTMANAGEMENT UND TEAMBUILDING

KONFLIKTMANAGEMENT UND TEAMBUILDING

EIGENE WERTE UND MOTIVATION

- ❖ *Warum ist es wichtig, die eigenen Werte und Motivatoren zu kennen?*
 - ❖ *Wie können wir zu unseren Werten stehen, ohne das Maß aller Dinge zu sein?*
 - ❖ *Warum sollten wir offen für die Tatsache sein, dass andere Menschen möglicherweise unterschiedliche Werte haben?*
-

KONFLIKTMANAGEMENT UND TEAMBUILDING

KONFLIKTART: LOYALITÄTSKONFLIKT

- ❖ *Wie können externe Berater mit Erfahrung in solchen Konfliktsituationen helfen?*
 - ❖ *Warum ist es wichtig, verschiedene Perspektiven zu berücksichtigen, bevor man eine Entscheidung trifft?*
 - ❖ *Welche Rolle spielt der Perspektivwechsel in der Konfliktlösung?*
-

KONFLIKTMANAGEMENT UND TEAMBUILDING

KONFLIKTART: VERTRAUENSMISSBRAUCH

- ❖ *Warum ist es ratsam, nicht sofort zu urteilen, wenn Vertrauensmissbrauch auftritt?*
 - ❖ *Wie kann man die Beweggründe hinter dem Vertrauensmissbrauch verstehen?*
 - ❖ *Welche Überlegungen sollten angestellt werden, um festzustellen, ob eine zweite Chance gegeben werden sollte?*
 - ❖ *Welche Bedeutung hat Vergebung im Kontext von Teambuilding und Konfliktlösung?*
-

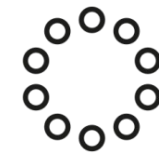
CHANGE MANAGEMENT UND MITARBEITERENTWICKLUNG

CHANGE MANAGEMENT & MITARBEITERENTWICKLUNG

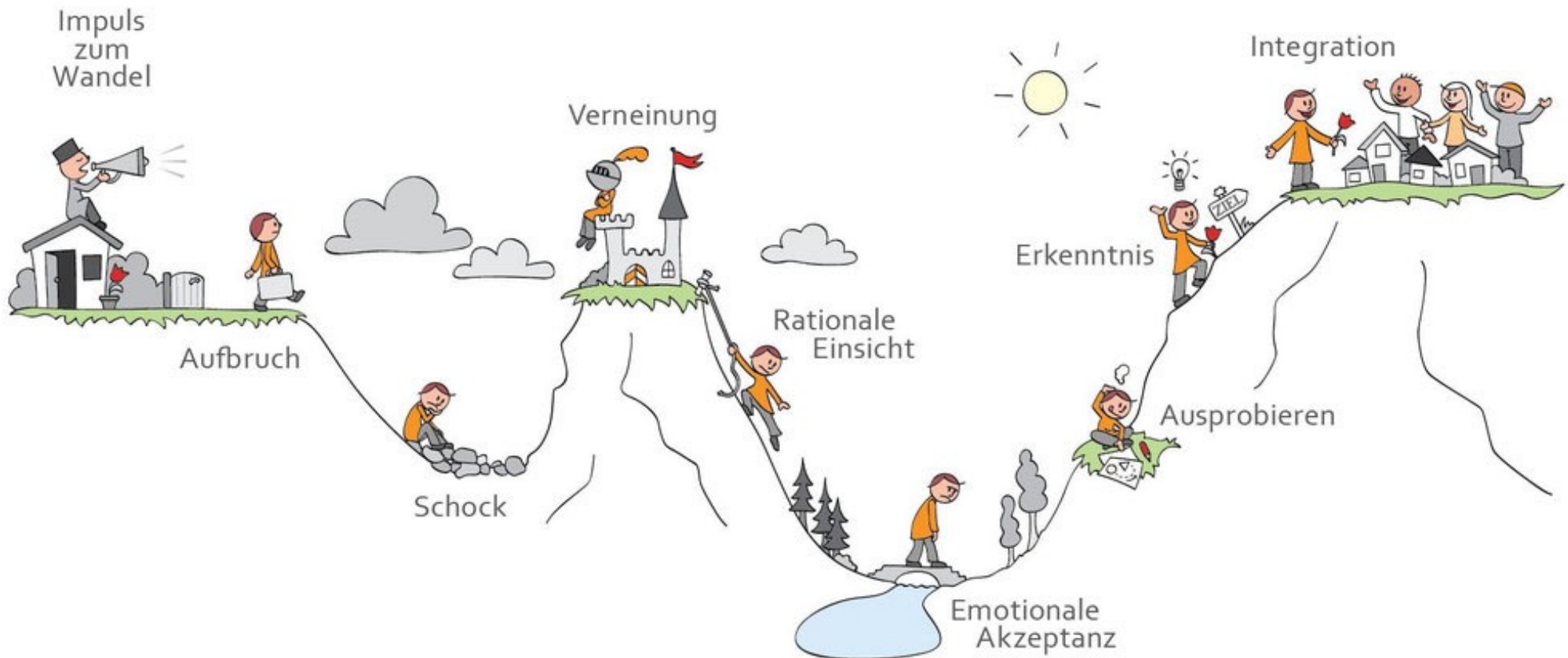
Welche Phasen durchlaufen Mitarbeiter bei Veränderungen?

Warum ist es wichtig, die Reaktionsphasen eines Mitarbeiters in Krisensituationen zu erkennen?

Wie können angemessene Reaktionen in verschiedenen Phasen gefördert werden?



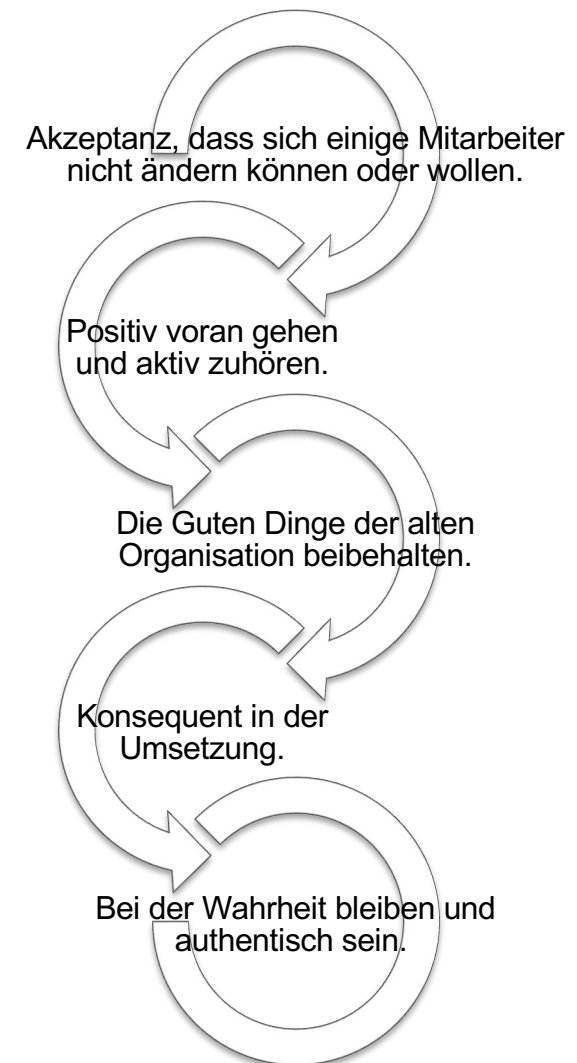
CHANGE MANAGEMENT & MITARBEITERENTWICKLUNG



CHANGE MANAGEMENT & MITARBEITERENTWICKLUNG



VERÄNDERUNGEN IN ORGANISATIONEN



CHANGE MANAGEMENT & MITARBEITERENTWICKLUNG

Veränderungsbereitschaft und Widerstand

- ❖ Warum sind die Worte "Das haben wir schon immer so gemacht" im Geschäftsleben teuer?
 - ❖ Wie kann man mit Widerstand in Veränderungsprozessen umgehen?
 - ❖ Welche Strategien können verwendet werden, um Routine zu stören und die Komfortzone herauszufordern?
-

CHANGE MANAGEMENT & MITARBEITERENTWICKLUNG

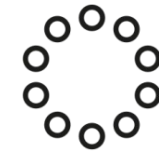
Kommunikation und Sinnvermittlung

- ❖ Warum ist es wichtig, den Sinn von Veränderungsmaßnahmen frühzeitig zu kommunizieren?
 - ❖ Wie können verschiedene Geschwindigkeiten und Standpunkte der Mitarbeiter berücksichtigt werden?
 - ❖ Warum sind Fehler und Fehlentscheidungen Teil des Entwicklungsprozesses, und warum ist es wichtig, den Entscheidungsmuskel zu trainieren?
-

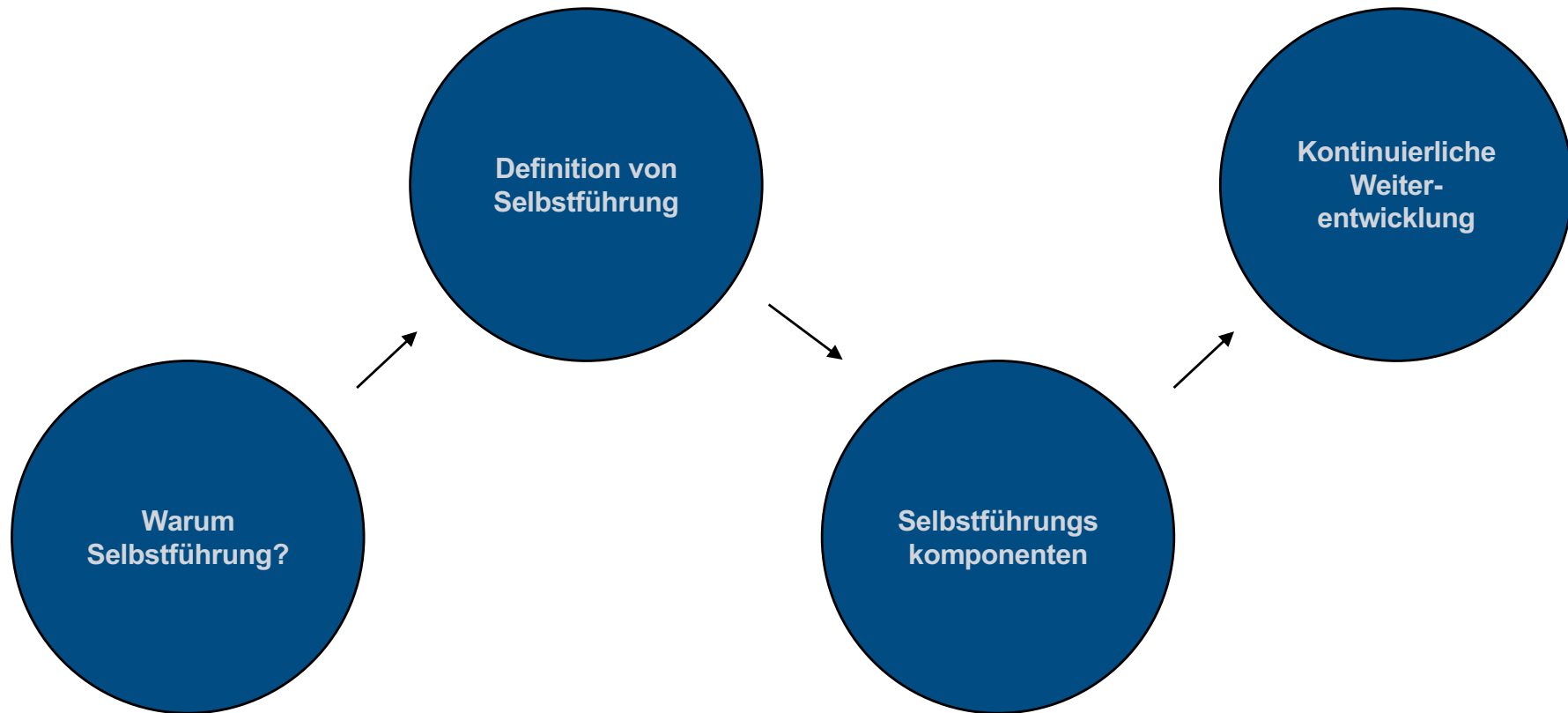
CHANGE MANAGEMENT & MITARBEITERENTWICKLUNG

Entscheidungen und Handlung

- ❖ Warum ist es entscheidend, in Veränderungsprozessen zu handeln und Entscheidungen zu treffen?
 - ❖ Warum ist "nicht zu entscheiden" keine akzeptable Option?
-

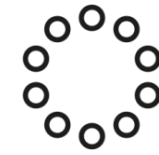


SELBSTFÜHRUNG

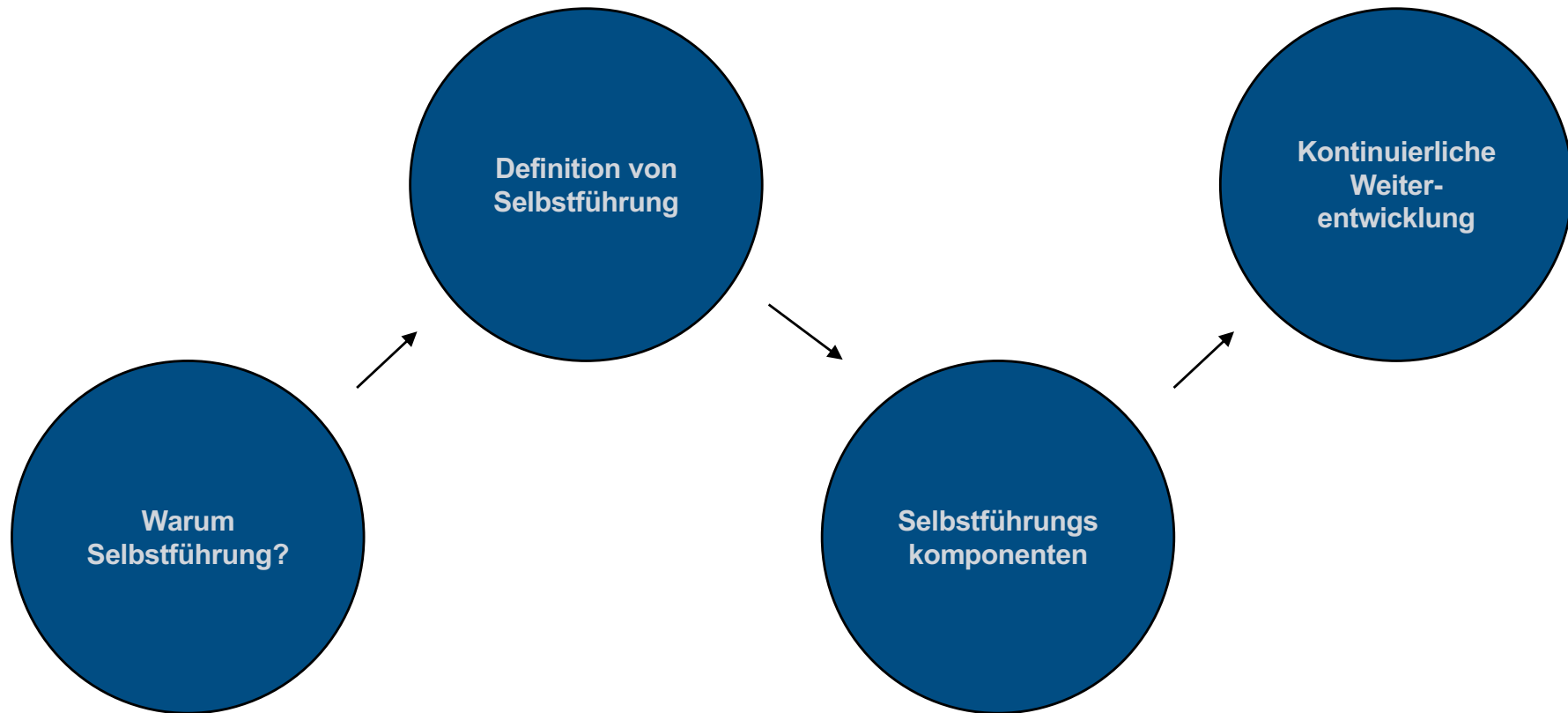


Warum Selbstführung?

- ❖ Studien zeigen Zusammenhang zwischen Selbstführung und höherer Leistung sowie stärkerer Bindung an das Unternehmen.
- ❖ Selbstführung fördert Autonomie, Authentizität und Mitbestimmung bei Projekten und im Unternehmen.

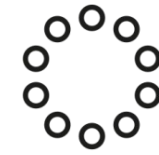


SELBSTFÜHRUNG

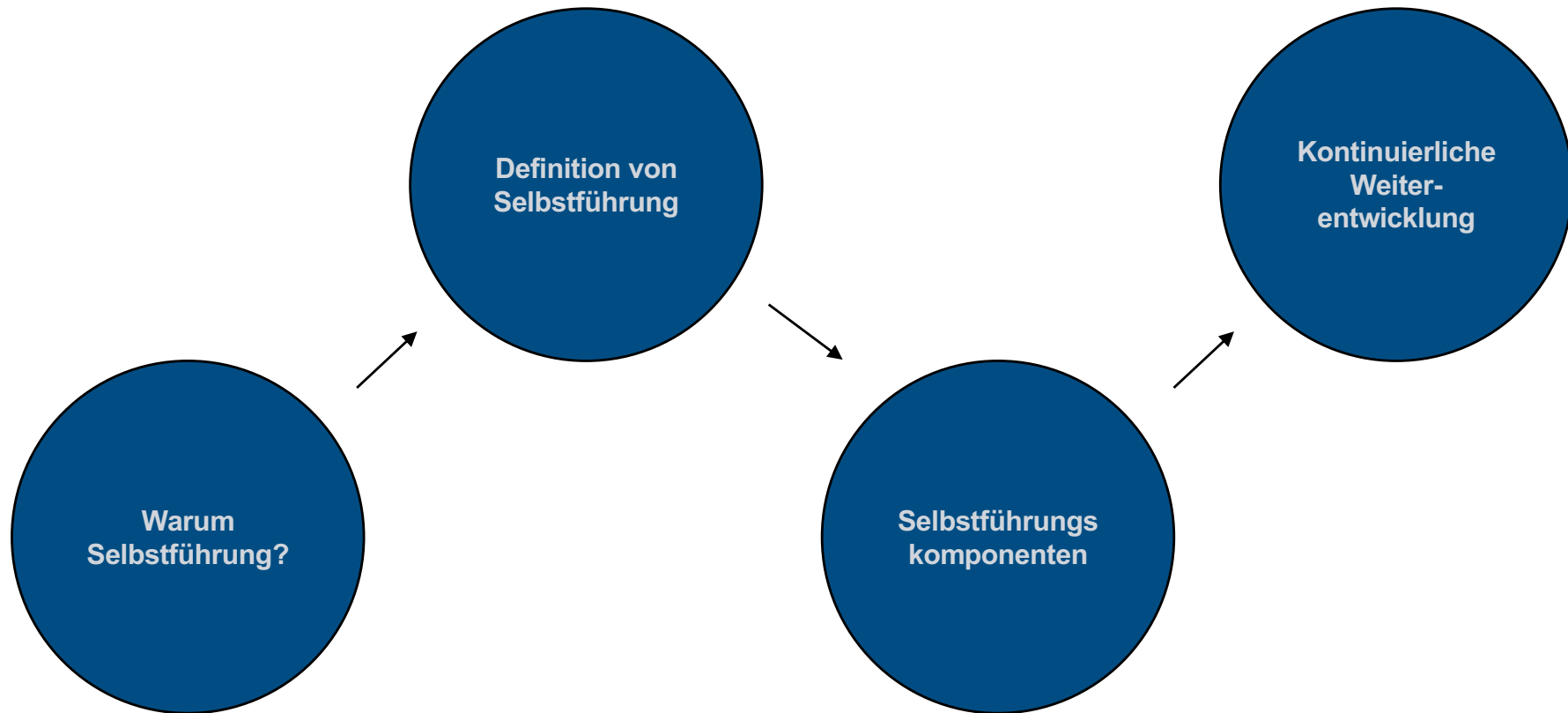


Definition von Selbstführung

- ❖ Selbstführung bedeutet die zielgerichtete Führung der eigenen Person durch Grundhaltungen und Techniken.
- ❖ Ziel: Beeinflussung von Gedanken, Gefühlen und Handeln zur Förderung eigener Leistungen und persönlichen Wachstums.

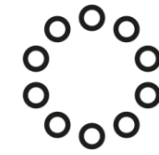


SELBSTFÜHRUNG

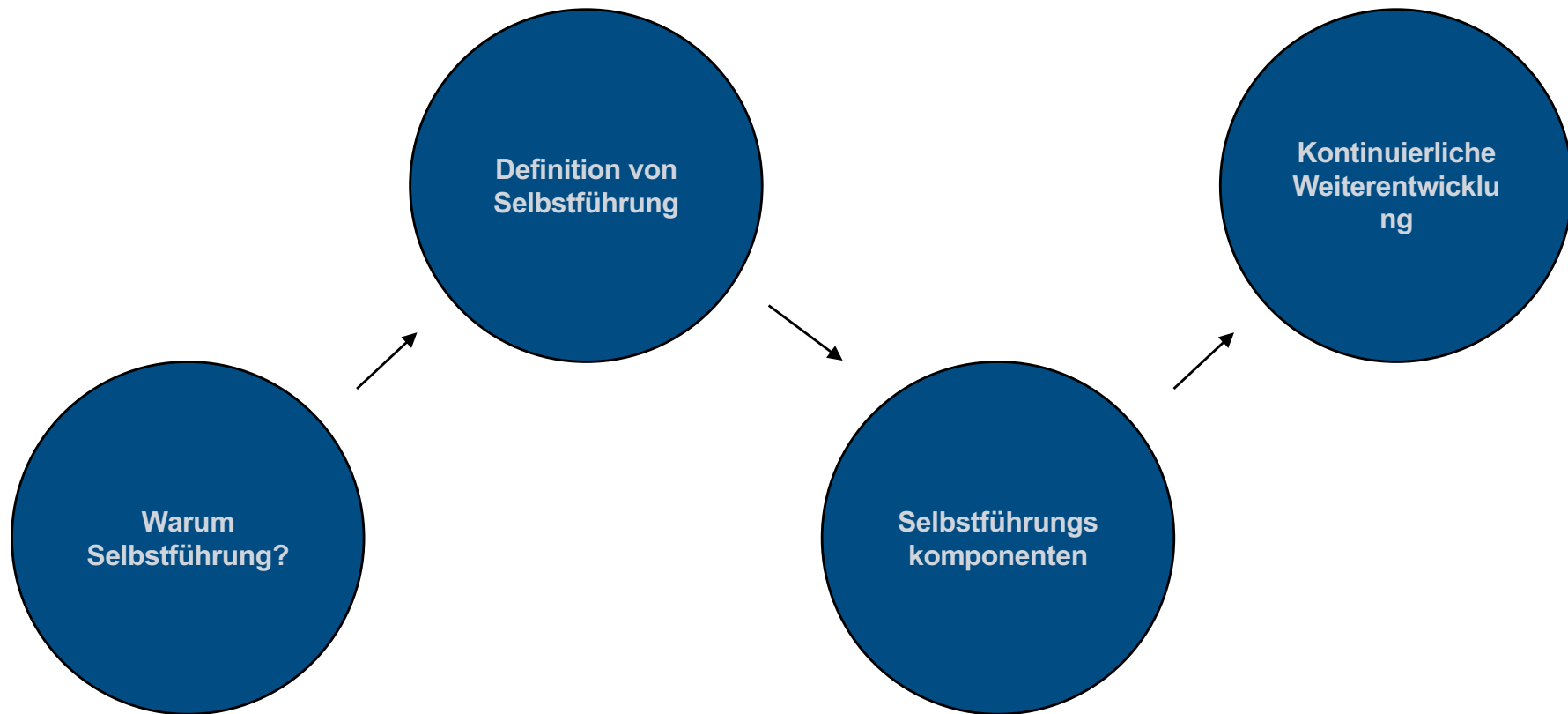


Selbstführungskomponenten

- ❖ ***Selbstbewusstsein***: Erkennen und Verstehen eigener Stärken, Schwächen und Werte.
- ❖ ***Selbstregulierung***: Effektives Management von Emotionen, Zielen und Handlungen.
- ❖ ***Selbstmotivation***: Anreize schaffen, um kontinuierlich an der persönlichen Entwicklung zu arbeiten.



SELBSTFÜHRUNG



Kontinuierliche Weiterentwicklung

- ❖ Selbstführung erfordert kontinuierliche Entwicklung und Übung.
- ❖ Wichtige Unterscheidung von Selbstmanagement: Selbstführung ermöglicht die Mitbestimmung des Ziels, nicht nur des Weges.