

MES^{oo} hat die Rückmeldungen aus „Deutschlands bester Arbeitgeber“ mit dem Kunden, einer öffentliche Bank in einem Bundesland, aufbereitet. Auf Basis dessen wurde eine Seminarreihe mit dem Ziel konzipiert, die Führungskräfte für die kritischen Themen zu sensibilisieren. Mit dem 3-moduligen Führungskräftetraining wurden 3 von 4 Führungsebenen (insgesamt ca. 100 Personen) in gemischten Gruppen ausgebildet. Aktuell werden neue Führungskräfte der Bank durch dieses Trainings begleitet, ihre neue Funktion erfolgreich auszuüben.

Die Aufgabe

- Konzeption der Bausteine in Anlehnung an die kritischen Führungsthemen aus der Befragung.
- Nutzung des MBTI als zentrales Instrument zur Selbstreflexion.
- Konzeption und Durchführung von begleitenden Workshops mit dem Top-Management.

Unser Lösungsweg

- Das Programm besteht aus 3 Teilen, die jeweils 2 Tage in Anspruch nehmen. Im ersten Teil „Grundlagen der Führung“ steht das Kennenlernen der eigenen (Führungs-)Persönlichkeit, die Reflexion des eigenen Führungsverhaltens, sowie der erfolgreiche Umgang mit verschiedenen Persönlichkeiten im Vordergrund. Darüber hinaus wird das Modell des situativen Führens eingeführt - mit dem Ziel, die eigenen Mitarbeiter einzuschätzen und entsprechend das eigene passende Führungsverhalten zu justieren. Möglichkeiten und Grenzen der Mitarbeitermotivation werden aufgezeigt und an konkreten Fallbeispielen reflektiert.
- Im zweiten Teil „Führung von Mitarbeitern“ werden kommunikative Grundlagen erarbeitet, wie konstruktives Feedback geben und das erfolgreiche Führen von Kritikgesprächen, und in Rollenspielen geübt. In diesem Zusammenhang wird zudem die Formulierung von messbaren/ SMARTen Zielen trainiert. Für die Bearbeitung mitgebrachter Fälle aus der Praxis werden Rollenspiele mit Feedback durchgeführt.
- Baustein drei „Führung von Teams“ beinhaltet die Herausforderungen beim Führen von Teams. Das Konzept der Teamkultur wird eingeführt und die eigenen Teams daraufhin eingeschätzt. Konkrete Instrumente der Teamführung werden besprochen. Außerdem geht es um den Umgang mit Widerständen (bei Veränderungen) sowie die Schaffung klarer Strukturen. Arten von Teamkonflikten werden erläutert und der Umgang mit Konfliktsituationen geübt. Für die Bearbeitung mitgebrachter Fälle wird wieder die Methode der kollegialen Beratung eingesetzt. Nach Bedarf finden Rollenspiele zu Konfliktsituationen statt.

Die Ergebnisse

- Exzellente Teilnehmerrückmeldungen, „Aha-Erlebnisse“ und vor allem die Entwicklung einer konstruktiven Arbeitskultur, weil aufgrund des Persönlichkeitsmodells eine Einschätzung von Mitarbeitern und Führungskräften möglich war, die zu einem vertieften Verständnis deren Verhaltens geführt hat (der meint das nicht böse, der ist einfach so).
- Eine erneute Mitarbeiterbefragung zum Thema Führung steht noch aus.