

Überblick über Themen der Führungskräftequalifizierung

Solide Grundausbildung-Die Klassiker:

- Modul 1- Rolle und Aufgaben als Führungskraft; Klarer und motivierender Führungsstil; Balance aus Nähe und Distanz entwickeln; Ich als Führungskraft (pers. Stärken/ Fähigkeiten und Entwicklungsfelder definieren mit Insights Discovery®)**
 - Modul 2- Ich und Du: Kommunikation optimal gestalten: Feedback, Aufgaben/Ziele setzen und vereinbaren, Delegation, Mitarbeitergespräche, situative Führung**
 - Modul 3- Kritisieren ohne zu verletzen: Kritikgespräche wirkungsvoll führen**
 - Modul 4- Teamführung: Arbeitsgruppen und Teams steuern und weiterentwickeln**
 - Modul 5- Change/ Umgang mit Veränderungen: Managen von Widerständen, Verantwortung wahrnehmen und gleichzeitig Mitarbeiter gut mitnehmen**
 - Modul 6- Hilfe zur Selbsthilfe: Kollegiale Beratung zu aktuellen Führungsthemen**
- Empfehlung! Zusätzliche Module als Coachingtage zur Vertiefung zwischen den Modulen**

Aufbauqualifizierung: Entwicklung von Resilienz

Resilienz im Management

Neuere Forschungen betonen, wie Führungskräfte ihre eigene Resilienz und die ihrer Teams fördern können. Hier sind aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse zum Thema Resilienz im Management:

Multidimensionale Resilienz

Resilienz wird zunehmend als eine multidimensionale Fähigkeit verstanden, die emotionale, psychologische und physische Aspekte umfasst. Führungskräfte müssen in der Lage sein, **Stress zu bewältigen, sich von Rückschlägen zu erholen und gleichzeitig ein gesundes Maß an physischem Wohlbefinden zu erhalten**. Forschungen von Karen Reivich und Andrew Shatté zeigen, dass Resilienz durch bestimmte Schlüsselkompetenzen, **wie Optimismus, Flexibilität und die Fähigkeit zur realistischen Zielsetzung**, gestärkt werden kann (Reivich & Shatté, 2002).

Die Rolle der Emotionalen Intelligenz

Die emotionale Intelligenz (EI) spielt eine entscheidende Rolle bei der Entwicklung von Resilienz. Daniel Goleman, der Pionier auf dem Gebiet der EI, hat aufgezeigt, wie wichtig **Selbstwahrnehmung, Selbstregulierung, soziale Kompetenz und Empathie** für effektive Führung sind. Diese Fähigkeiten ermöglichen es Führungskräften, in stressigen Situationen ruhig und besonnen zu bleiben und eine unterstützende Atmosphäre für ihre Teams zu schaffen (Goleman, 1995).

Organisationale Resilienz

Dies ist die Fähigkeit eines Unternehmens, auf Störungen zu reagieren und sich anzupassen. Forschungen von George S. Everly Jr. et al. legen nahe, dass organisationale Resilienz durch **proaktive Planung, klare Kommunikation und die Förderung einer Kultur des Lernens** und der Anpassungsfähigkeit verbessert werden kann (Everly Jr., Strouse, & Everly, 2010).

Förderung von Resilienz durch Stressregulierung und Mindfulness

Durch die Implementierung von **Stressmanagement- und Achtsamkeitsprogrammen** können Führungskräfte nicht nur ihre eigene **Resilienz und ihr Wohlbefinden stärken**, sondern auch ein gesünderes und resilienteres Arbeitsumfeld fördern (Davidson & Kabat-Zinn, 2004).

Wachstumsmentalität und Lernkultur

Carol Dweck's Forschungen zur Wachstumsmentalität haben gezeigt, wie die **Einstellung zu Herausforderungen und Fehlern** die Resilienz beeinflusst. Eine **Haltung, die Herausforderungen als Gelegenheiten zum Lernen ansieht**, fördert die Resilienz auf individueller und organisationaler Ebene. Führungskräfte, die eine Kultur des kontinuierlichen Lernens und der Entwicklung fördern, tragen dazu bei, dass ihre Teams resilienter gegenüber Veränderungen und Rückschlägen sind (Dweck, 2006).

Indem Führungskräfte ihre Kompetenz gezielt erweitern um diese Ansätze leben, können sie nicht nur ihre eigene Widerstandsfähigkeit stärken und ihr Wohlbefinden steigern, sondern auch ein resilientes und anpassungsfähiges Team und Organisation aufbauen.

Ergänzend: Arbeitsrecht für Führungskräfte

Arbeitsrecht:

Direktionsrecht-Ein Zusammenspiel von Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung und Gesetzen
Betriebsvereinbarungen oder einzelvertragliche Regelungen- was gilt bei Arbeitszeiten, Überstunden, Urlaub etc.?

Anforderungen an Rechtmäßigkeit von Abmahnungen in der Praxis:

Anforderungen an Rechtmäßigkeit von Kündigungen (personenbedingt, verhaltensbedingt, betriebsbedingt)

Ergänzend: Führung mit KI-Unterstützung

Nutzen für die persönliche und betrieblich Effizienz und Bedeutung für die Entscheidungsfindung

**Brauchen Sie Unterstützung bei Ihrer Führungskräftequalifizierung?
Dann [melden Sie sich gern für ein erstes unverbindliches Gespräch bei mir.](#)**