

## Zielgruppe

Ingenieure als Führungskräfte,  
Führungskräfte aus technischen Berufen

## Methode:

Kurze themenbezogene Lehrgespräche, Fall-  
studien; Gruppenübungen; Rollenspiele

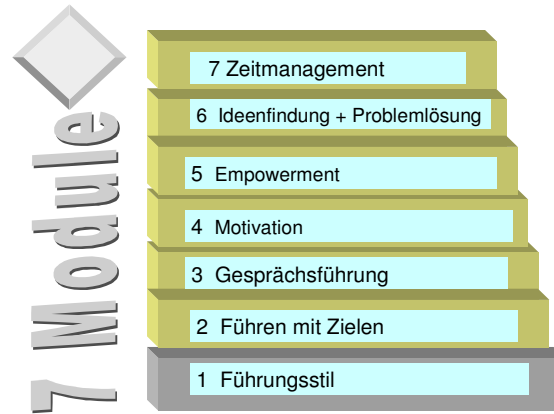
## Organisation

## Trainer

Dr. Maria von Harpe, MKV  
N.N.

## Seminarort

Auf Anfrage



© MKV

## Inhalt:

- Welche Führungskompetenzen sind generell notwendig?
- Anforderungsprofile für Führungskräfte
- Meine persönliche Kompetenzanalyse
- Welcher Führungsstil ist gefragt und richtig?
- Der Führungsalltag - Theorie und Praxis meistern
- Zwischen Hammer und Amboss: Der Spagat der Führungskraft zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter
- Der konstruktive Umgang mit Widerständen, Konflikten und Krisen
- Mitarbeitergespräche als effektives Führungsinstrument

Anhand von Rollenspielen und Fallbeispielen werden verschiedene Situationen geübt. Das Seminar motto ist: **Praxis-Praxis-Praxis**.

**"Vertrauen kann man nicht erzwingen,  
sondern nur gewinnen!**

**Mitverantwortung lässt sich nicht  
einfach fordern, sondern muss  
gefördert werden.**

**Solidarität lässt sich nicht organisieren,  
sondern muss geweckt werden.**

Gemeinsam geht es besser



**Ingenieure als effektive  
Führungskräfte**

**7-Module©**

**2.-3.9.2010**

**9.00—16.30 Uhr**

**Menschen gewinnen heißt  
Doppelt und dreifach  
gewinnen ...**

**zum gegenseitigen  
Nutzen für  
Führungskräfte,  
Mitarbeiter und Betrieb**



info@mkv-gmbh.com; www.mkv-gmbh.com

## Fordern und fördern, nicht verwöhnen.

*Wenn wir die Menschen  
so nehmen, wie sie sind, dann machen  
wir sie schlechter. Wenn wir sie behandeln, als wären  
sie, was sie sein sollten, so bringen wir sie dahin, wohin  
sie zu bringen sind.* Johann Wolfgang Goethe

Fachwissen ist das größte Kapital von Ingenieuren. Aber zur Fachkompetenz gehört mehr. Erst die Fähigkeit zur Kommunikation und unmissverständlichen Argumentation macht den Ingenieur zu einem guten Manager.



### Brachliegendes Mitarbeiterpotential entwickeln und einbinden

Im ersten Teil stehen persönlichen Führungskompetenzen im Vordergrund. Hinweise zur persönlichen Kompetenzanalyse helfen als

Basis für eine konstruktive Gestaltung der Führungsprozesse.

Der zweite Teil rückt unterschiedliche Situationen aus dem Führungsalltag in den Fokus. Sie lernen strukturierte Mitarbeitergespräche als effektive Führungsinstrumente anzuwenden. Zudem lernen sie gemeinsam mit Ihren Mitarbeitern konkrete, messbare Ziele zu definieren, zu motivieren und ergebnisorientiert zu arbeiten. Durch sinnvolles Delegieren bauen Sie mehr Eigenverantwortung und Selbständigkeit auf und entlasten sich selbst. Als Coach fördern und fordern Sie Ihre Mitarbeiter. Sie helfen Ihrem Team, das ganze Potential zu entwickeln und zu nutzen und motivieren jeden einzelnen zu Bestleistungen.

Wir stellen Ihnen dazu unsere **7-Leadership-Module**© vor. In praktischen Übungen und Rollenspielen mit audiovisueller Auswertung wird das eigene Verhalten reflektiert und neue Verhaltensweisen werden trainiert.

## Programm 1. Tag

- 09.00 – 09.30** Einführung - Who is Who?
- 09.30—10.45** **Modul 1: Welche Führungskompetenzen sind generell notwendig? Führungsstile Anforderungsprofil für Führungskräfte Meine persönliche Kompetenzanalyse**  
Fallbeispiel
- 11.00 – 12.30** **Modul 2: Führen mit Zielen**  
**Ergebnisse statt Tätigkeiten delegieren**  
**Messbare Kriterien als Leistungsmaßstäbe vereinbaren**  
**Mitarbeiter durch Coaching zu Bestleistungen motivieren**
- 12.30—13.30** **Mittagspause**
- 13.30—16.30** **Modul 3: Mit dem Mitarbeiter sach- und zielorientiert sprechen—Die Kunst der erfolgreichen Gesprächsführung**  
- Instrumente für eine zielorientierte Gesprächsführung  
- Diplomatisch und kontrolliert sprechen  
- Auf Signale der Gesprächspartner achten und positives Feedback geben  
Training mit audiovisueller Auswertung
- Grundregeln für einen positiven Gesprächsverlauf—Konfliktvermeidung-Konfliktlösung**  
Fallbeispiel/Rollenspiele

## Programm 2. Tag

- 09.00—10.45** **Übung: Zusammenarbeit**
- Modul 4: Motivation**  
Kennen und Verstehen der wichtigsten Motivationstheorien  
Motivationstypen und Persönlichkeitstypen  
Feedbackgespräche richtig führen  
Positives Denken  
Wie motiviere ich mich selbst ? Persönlicher Aktionsplan  
Warum Erfolge motivieren und Misserfolge demotivieren  
Übung
- 11.00—12.30** **Fortsetzung**  
**Modul 5: Empowerment**  
**Mehr Dynamik durch Übertragen von Entscheidungsbefugnissen**  
Rollenspiel
- 12.30 –13.30** **Mittagessen**
- 13.30—15.30** **Modul 6: Techniken zur Ideenfindung und Problemlösung**  
Rollenspiel
- 15.30 –16.30** **Modul 7: Zeitmanagement**  
**Strategien und Techniken**  
**Selbstmanagement**  
Ziele, Übersicht, Priorität, Plan und Motivation  
**Zusammenfassung und Seminauswertung**