

BJÖRN RAPHAEL HORINA



EXPERTENMEINUNG

Mainstream oder konservative Werte? In der Vielzahl der Möglichkeiten und Ablenkungen, beruflich und privat, sollte man sein Kerngeschäft nicht vergessen und schon gar nicht wer man ist!

simplemind 
MANAGEMENT DEVELOPMENT



MANAGEMENT DEVELOPMENT
VON DER THEORIE IN DIE GELEBTE PRAXIS!

VON DER THEORIE IN DIE GELEBTE PRAXIS!

- Na, läuft ´s nicht so?
- Sie sind Führungskraft und haben das Gefühl, das Ruder schon längst abgegeben zu haben?
- Ihre Meetings sind langatmig und bringen keine Ergebnisse?
- Ihre Motivation ist im Keller?
- Ihr berufliches Farbenspektrum beschränkt sich mittlerweile auf Schwarz und Weiss?
- Sie haben das Gefühl Ihre Mitarbeiter/Innen machen was sie wollen?
- Ihre Karriere machen andere?
- Ihnen drängt sich immer öfters die Frage nach dem Sinn auf?

Wenn Sie mehrere Fragen mit JA beantworten müssen, dann sollten zumindest jetzt die Glocken läuten!

Management Development – made by simplemindx ist ein praxiserprobtes und zuverlässiges Konzept zur Entwicklung von Führungskräften.

Bestehendes Know How und Individualität stehen hier im Vordergrund.

Bestehende Fähigkeiten in der Wahrnehmung der Führungsrolle werden analysiert und mit praxistauglichen Handlungsweisen ergänzt.

3 FRAGEN, DIE ZU LÖSUNGEN FÜHREN:

- Wie führe ich und wie effizient bin ich in der Umsetzung?
- Welche Tools stehen mir zur Verfügung und welche fehlen?
- Welche Rollen kann ich aufgrund meiner Ressourcen einnehmen und welche sollte ich unterlassen?

VORGEHENSWEISE:

Zur Ermittlung bestehender Stärken und Schwächen werden den TeilnehmerInnen verschiedene Aufgaben gestellt, diese analysiert und daraus ein individuelles Leistungsprofil erstellt.

Anhand dieser offenen und verdeckten Leistungspotenziale werden die aktuellen betrieblichen und privaten Herausforderungen durchleuchtet. Neue Sichtweisen zur Problemlösung werden integriert, alternative Denkmuster eingeleitet und „gesperrte“ Lösungsansätze offen gelegt.

Eigene Ressourcen sind sehr oft an Talente gebunden und haben damit die höchste Effizienz und Leichtigkeit. Jedoch ist es genauso wichtig zu erkennen, dass man sich nicht nur die Rosinen aus dem Kuchen picken sollte. Diese Verhaltensweisen entdeckt man meistens dann, wenn die Motivation und die Bindung zum Unternehmen sinkt, oder am Limit läuft.

Führungskräfte, welche als Team dieses Programm durchlaufen, werden in ihrer sozialen und hierarchischen Struktur auf ein gemeinsames Ziel und Handeln ausgerichtet. Der Blick auf den gemeinsamen Weg im „WIR“-Modus wird in den Vordergrund gestellt, ohne den gesunden „ICH“-Modus zu verlassen. Somit werden die individuellen Stärken nicht außer Acht gelassen, sondern als wertvolle Eigenmarke im gemeinsamen Werdegang eingebracht.

Die Begleitung von Führungskräften im Tagesgeschäft, vor allem dort, wo sie Kontakt zu anderen Menschen herstellen oder mit diesen arbeiten, ist der beste Spiegel für angesagte Veränderungen. In dieser Form des Coachings wird sehr schnell klar, wo die Theorie die Praxis ersetzt!

In den danach folgenden Individualgesprächen werden die hier beobachteten Stärken und Mängel aufgearbeitet und neue, effektivere Verhaltens- und Vorgehensweisen erarbeitet.

Die Evaluierung erfolgt in Abständen nach dem neuen Wirken. Hier gilt es, kleine jedoch authentische Schritte zu setzen.

SCHWERPUNKTE DES PROGRAMMS:

- Führungsorientiertes Sprachverhalten
- Setzen von Prioritäten und Kontrollmöglichkeiten
- Interdisziplinäre Maßnahmen und deren Auswirkung auf die Führungsrolle
- Der Umgang mit Krisen oder schwierigen Entscheidungen
- Abbruch alter Denkmuster und Erlernen neuer Glaubenssätze
- Kaufmännische Grundregeln zur Entscheidungsfindung
- Führen von konstruktiven Gesprächen und Abbruch nichts bringender Diskussionen
- Aufsetzen von Teams und Projektgruppen
- Die Erfolgskomponenten einer ergebnisorientierten Teamsitzung kennen lernen
- Das professionelle Mitarbeiter/innen Gespräch erlernen
- Setzen von konstruktiven Kommunikationsplattformen für einen übergreifenden Informationstransfer
- Aktives Projekt- und Prozessmanagement
- Motivations-Strategien
- Die Ambivalenz von Lob und Kritik
- Schaffung einer Work Flow Balance