
Wie Führungskräfte *und* Teams eine gemeinsame Leistungskultur im Unternehmen erzeugen



LEADERSHIP MASTERCLASS ACADEMY





Herzlich willkommen und vielen Dank für Ihr Interesse!

Wenn Sie dieses Whitepaper lesen, wollen Sie höchstwahrscheinlich die Führungskräfte und vielleicht auch andere Mitarbeitende in Ihrem Betrieb qualifizieren, um für eine bessere Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft auf allen Ebenen sorgen.

Warum habe ich dieses Whitepaper für Sie geschrieben? Weil mir - genau wie Ihnen - am Herzen liegt, dass Unternehmen gesund sind sowie dass Mitarbeitende leisten wollen *und* können. Das funktioniert vor allem dann, wenn die Führungskräfte ihren Job gut machen. Nicht nur die Vorbildfunktion spielt dabei eine große Rolle, sondern auch ganz konkret deren Verhalten und Führungskompetenzen in einzelnen Situationen.

Führung lernt man nicht an der Uni oder in der Ausbildung. Viele Führungskräfte werden zu leitenden Personen im Betrieb, weil sie besonders gute fachliche Arbeit leisten - aber das heisst noch lange nicht, dass sie auch gut führen werden.

„Führen Sie schon oder spielen Sie noch Feuerwehr?!“

Wenn ich diese Frage in Trainings und Coachings stelle, bekomme ich viel zu oft die Antwort, die man eigentlich nicht hören will. Und welche Antwort bekäme ich von Ihrem Betrieb?

Aber auch Teams zeigen zu viele Dysfunktionen: Verläuft die Kooperation ergebnisorientiert oder gibt es zu viel Flurfunk? Ist der Umgang mit Stress effektiv oder wird nur gemeckert? Wird der Führungskraft vertraut oder eher gelästert, sobald diese den Raum verlässt?

Fragen Sie sich einmal: Haben Ihre Führungskräfte und Teams - bzw. auch Sie persönlich - ebenfalls die folgenden Herausforderungen zu meistern?

- Zuviel Tagesgeschäft - dafür zu wenig Zeit für die eigentlichen (Führungs-) Aufgaben?
- Zuviel Stress aufgrund zu vieler Aufgaben, mangelnder Organisation, schlechter Delegation und/oder suboptimaler Abläufe?



- Der Umgang mit Stress ist nicht positiv, sondern destruktiv?
- Kommunikative Schwierigkeiten zwischen einzelnen Mitarbeitenden verzögern die Zielerreichung?
- Mangelndes psychologisches Wissen über Menschen, Verhalten, Konflikte und Motivation erschwert das Führen?
- Prozessprobleme halten auf, da Führungskräfte und Mitarbeitende anderer Abteilungen nicht gemeinsam an einem Strang ziehen?
- Sie kennen eher nutzlose Mitarbeitergespräche, deren Ergebnisse anschliessend im Sande verlaufen? Vorausgesetzt, es gibt bei Ihnen entsprechende Mitarbeitergespräche ...
- Den Führungskräften fehlt Basis-Methodenwissen in Bezug auf Führungsinstrumente (z.B. Feedback- & Konfliktgespräche, Führungsstile, Teambuilding)?
- Vorgesetzte haben zu wenig Zeit, um die Führungsaufgabe (ggf. gemeinsam mit anderen Entscheidern) zu reflektieren?
- Es findet in den Teams zu wenig Kommunikation über die Aufgaben statt? Auch an die Führungskräfte persönlich wird kein Feedback kommuniziert?
- Führungskräfte nehmen Ihre Ideen als Personaler*in nicht ernst und Sie bekommen z.B. solche Worte zu hören: „Jetzt sollen wir schon wieder so'n Training machen..... VUCA, Coaching, Kommunikation... man-o-meter, können die da oben uns nicht in Ruhe arbeiten lassen?!“
- Die Geschäftsführung hat Probleme qualifiziertes Personal zu finden, gute Arbeitsplatzbewertungen im WWW zu bekommen und ein modernes Leistungs-Mindset bei einem Großteil der Belegschaft zu erzeugen?

Wenn Sie mindestens 3 dieser Herausforderungen kennen, frage ich Sie: Haben Sie schon eine Lösung? Und wann wollen Sie etwas dagegen tun?



Wie kann eine Lösung aussehen?

Wenn Führungskräfte und Teams vor dem Problem stehen, dass sich die Rollen und Aufgabenstellungen verändern, weil das Unternehmen wächst und der Markt sich entwickelt, dann müssen auch die Kompetenzen der Individuen von der Geschäftsleitung bis zu den Sachbearbeiter*innen mitwachsen. Entsprechende Handlungsfelder sind:

- Soft Skills von Führungskräften und Mitarbeitenden entwickeln
- Kooperation und Kommunikation verbessern
- Vertrauenskultur und Motivation stärken
- Geschäftsführung mit einbeziehen, um eine Basis für zukunftsfähige Unternehmen mit zukunftsfähigen Mitarbeitenden schaffen

Wie schafft das die Leadership Masterclass?

Im Idealfall durchlaufen die Führungskräfte und einige Teams ein klares 6-Wochen-Programm. Dabei erhalten Sie Modul-Trainings, Purpose-Coachings und ein Online-Academy-Programm. Sie wählen dabei ganz individuell inhaltliche Schwerpunkte aus, um genau für Ihr Unternehmen eine Lösung zu „bauen“. Das alles passiert höchst individuell, nachhaltig und messbar.

Themenauswahl der Modul-Trainings:

- ✓ Führung Basics: „Stile, Instrumente, Methoden-Know-How nutzen lernen!“
- ✓ Gesprächsführung für Führungskräfte: „Motivieren, kritisieren, delegieren - können!“
- ✓ Stress: „Anpacken statt wegatmen!“
- ✓ Zeitmanagement: „Tschüss Chaos - hallo Effektivität!“
- ✓ Kommunikation: „Auf den Punkt kommen, statt schwafeln!“
- ✓ Motivation: „Verstehen, warum man eigentlich etwas leisten will!“
- ✓ Konflikte: „Ansprechen und klären - mit Sicherheit statt mit Angst“
- ✓ Rhetorik: „Begeistern, argumentieren und präsentieren wie ein Profi!“



Themenauswahl der Purpose-Coachings:

- ✓ Finden eines persönlichen Führungsstils.
- ✓ Feedback und Sparring durch einen erfahrenen Coach erhalten.
- ✓ Inhalte der Trainings persönlich forcieren und in den Alltag integrieren.
- ✓ Kompetenz- und Persönlichkeitsentwicklung im geschützten Raum.
- ✓ Auf Wunsch: DiSG-Profilings.

Specials:

- ✓ Geschäftsführung: Der Fisch stinkt vom Kopf her. Treffer? Autsch! Positive Veränderung geht nur dann, wenn von ganz oben Unterstützung kommt. Daher wird die CEO-Ebene in einem Workshop für sämtliche Themen der Leadership Masterclass sensibilisiert. Rückendeckung - damit das Personal auch in Zukunft motiviert ist, sich mit den Aufgaben identifiziert, an einem Strang zieht, Leistung erbringt und gelernte Inhalte umsetzt.
- ✓ Team-Ebene: Auch die Mitarbeitenden in den Teams werden in die Masterclass mit einbezogen.
- ✓ Online-Academy: Alle Inhalte sind für alle Teilnehmenden in Form von Videos und Workbooks jederzeit verfügbar: wiederholen, vertiefen, lesen, nachdenken, austauschen.
- ★ So findet nachhaltiges Lernen und positive Veränderung wirklich statt!

Wer ist der Kopf der Leadership Masterclass?

- Martin Sutoris aus Köln
- Jg. 1978 und seit 2009 Coach und Trainer
- Studium: Psychologie, BWL, Musik
- Zertifizierter Coach (NLP, Systemisch, u.a.) und Coaching-Ausbilder
- Insights in ca. 80 Unternehmen
- Trainings und Coachings mit über 5000 Menschen
- Autor von 6 Fachbüchern





FALLBEISPIEL

Kunde: Eine internationale Marketing-Agentur in MG/NRW (ca. 250 MA)

Problem: Zertifikat „Great Place To Work“ wurde erstmalig aberkannt wegen schlechter Vertrauenskultur und fehlender Wertschätzung zwischen Führungskräften und Teams.

Ziel: Stärkung des Wir-Gefühls; Reduktion von unproduktiven Narrativen im Unternehmen; höhere Arbeitszufriedenheit; weniger Fluktuation; „bessere“ Führungskräfte.

Vorgehen: Ein 6-Wochen-Programm bestehend aus den Modulen -

- ✓ Workshop mit CEOs zum Thema Trust Based Leadership
- ✓ 1/2 tägige Trainings mit 4 Teams; Themen: Kommunikation, Resilienz
- ✓ 1/2 tägige Trainings mit Führungskräften: Feedbackgespräche motivierend gestalten, Selbstführung verbessern, Selbst- & Fremdwahrnehmung abgleichen, rhetorische und kommunikative Fähigkeiten verbessern, Umgang mit Stress verbessern
- ✓ Einzel-Coachings: Gezieltes Sparring & Persönlichkeitsentwicklung für ausgewählte Personen (Führungskräfte & Mitarbeitende)
- ✓ Teamentwicklungs- & Konflikt-Workshops: begegnen, ansprechen, verstehen, klären
- ✓ WorkBooks & Tutorials: Regelmäßige Hausaufgaben für alle Teilnehmenden, im steten Austausch mit dem Trainer

Ergebnis: Die Evaluation ergab, dass Führungskräfte selbstsicherer handeln und mehr Vertrauen erhalten; Team-Mitglieder sind motivierter, zufriedener und somit produktiver; die CEOs verstehen, wie Personal *wirklich* tickt und was es jetzt schon für den Erfolg in der Zukunft braucht.



Und jetzt?

Sie als Human Resources Expert haben einen Blick auf die Menschen im Unternehmen. Sie wissen auch, was ein zusätzlicher Blick von Außen auf Prozesse und Mindsets ermöglichen kann. Und ich vermute Sie verstehen, dass ein Unternehmen nur erfolgreich sein kann, wenn die darin arbeitenden Menschen mitgenommen werden.

Vereinbaren Sie ein kostenfreies und unverbindliches Strategiegelgespräch mit Martin Sutoris. Informieren Sie sich, ob die Leadership Academy auch in Ihrem Betrieb Sinn ergibt und welche Module einen Schub nach Vorne bringen können. Vielleicht schaffen wir es gemeinsam -

- ★ dass der Sinn der Arbeitsaufgaben wieder einleuchtet?
- ★ dass die Menschen Selbstführung und -verantwortung erlernen?
- ★ dass Weiterentwicklung auch am Kopf des Fisches angesetzt wird?
- ★ dass Sie dafür nicht zig unterschiedliche Dienstleister steuern müssen?
- ★ dass Weiterentwicklung der Fähigkeiten und Mindsets einfach und nachhaltig stattfinden kann?

Warum denn nicht?



info@coaching-smart.de



0151-40440333