

DENKEN. REDEN. HANDELN.
Führung mit Philosophie

*„Die Philosophie hat mir selten etwas eingebracht -
aber sie hat mir manches erspart.“*

Arthur Schopenhauer

Inhalt

Führung mit Philosophie	3
Baustein 1: Denken	4
Baustein 2: Reden	5
Baustein 3: Handeln	6
Baustein 4: Reflektieren	7
Übersicht	8
Organisatorisches	9
Ihr Trainer und Dozent	10

DENKEN. REDEN. HANDELN.

Führung mit Philosophie

Um andere zu führen, muss ich drei Dinge wissen:
Wo stehe ich und wo will ich hin?
Wen will oder muss ich dorthin mitnehmen?
Und, die größte Herausforderung: Wie stelle ich das an?

Fachkompetenz und langjährige Berufserfahrung allein reichen dazu nicht aus. Es gilt, Mitarbeiter zu überzeugen und zu motivieren. Ich muss Menschen dort abholen, wo sie sich befinden, und eine klare Richtung vorgeben. Und ich muss sicherstellen, dass sie dort ankommen, wohin ich sie führen will.

Kurz gesagt: Ich muss denken, reden und handeln. Drei scheinbar einfache Tätigkeiten. Aber drei extrem schwierige Aufgaben, wenn ich als Führungskraft Verantwortung für meine Mitarbeiter und ihre Leistungen trage.

Kommuto vermittelt einen philosophischen Blickwinkel, um diese Aufgaben erfolgreich und effizient zu bewältigen. Im Vordergrund steht dabei die Selbstreflexion. Denn um andere zu führen, muss ich vor allem mich selbst kennen und verstehen. Mitsamt meinen Stärken und Schwächen.

Andernfalls bleibt es beim ergebnislosen Reden. Lassen Sie uns das ändern. Reflektiert. Zielgerichtet. Wirkungsvoll. Langfristig.

Baustein 1

DENKEN

Am Anfang erfolgreicher Führung steht die Bestimmung meines eigenen Standorts: Welcher Persönlichkeitstyp bin ich? An welchen Grundsätzen und Werten orientiere ich mich? Was macht mir Schwierigkeiten, was bewältige ich mühelos? Wie reagiere ich auf Hindernisse und Konflikte? Und welches Bild habe ich von anderen Menschen?



Im Mittelpunkt dieses ersten Bausteins steht die Auseinandersetzung mit Selbstbild und Fremdbild. Warum verhalte ich mich so, wie ich mich verhalte? Welche Muster tauchen in einzelnen Situationen immer wieder auf? Welche psychologischen Erklärungen gibt es dafür? Mit welchen Mitarbeitertypen komme ich gut, mit welchen weniger gut zurecht?

Das Seminar legt ein Fundament für ebenso reflektierte wie nachhaltige Führungsgrundsätze. Sie lernen sich selbst und damit auch Ihre Wirkung auf Ihre Mitarbeiter besser kennen.

Inhalte

- Dimensionen von Verhalten im Beruf
- Selbstbild und Fremdbild
- Individuelle Werte- und Koordinatensysteme
- Kognitive und emotionale Einflussfaktoren
- Bewusstes und unbewusstes Verhalten

Baustein 2

REDEN

„Wenn die Menschen ihre Lippen nicht ständig in Bewegung halten, fangen ihre Gehirne an zu arbeiten“, heißt es ironisch bei Douglas Adams. In der Tat besteht das Arbeitsleben weitgehend aus Kommunikation. Und wir teilen wesentlich mehr von uns mit, als uns bewusst ist. Weil unser Gegenüber stets automatisch alles interpretiert, was in die Ohren dringt, statt es eins-zu-eins aufzunehmen. Hierin liegt die Quelle zahlreicher Missverständnisse, die einen effizienten Arbeitsablauf stören. Das ist für alle Beteiligten unerfreulich.

Der Schlüssel zu zielführender Kommunikation liegt nicht im Anwenden rhetorischer Tricks oder dem Auswendiglernen von Merksätzen, sondern in der Sensibilisierung für den eigenen Kommunikationsstil. Denn viel wichtiger als das, *was* gesagt wird, ist, *wie* es gesagt wird.

Nach welchen Kriterien und Gewohnheiten gestalte ich meine Kommunikation? Weshalb dringe ich nicht zu meinen Mitarbeitern durch? Welche Rolle spielt meine Körpersprache? Mit diesen und anderen Fragen werden wir uns intensiv auseinandersetzen.

Inhalte

- Psychologische Grundlagen von Kommunikation
- Unbewusste Antriebe und Motive
- Kommunikation und Tiefenpsychologie
- Standpunkte, Werte und Glaubenssätze
- Transaktionsanalyse und Kommunikation



Baustein 3

HANDELN

Die Anforderungen an Führungskräfte sind vielfältig und hochkomplex. Es bestehen Wünsche, Ansprüche und Forderungen von zahlreichen Seiten: Mitarbeiter, Kunden, übergeordnete Führungsebenen, Unternehmenseigner. Auch Privat- und Familienleben fordern ihre Anteile. Zwischen all dem muss ich als Führungskraft eine klare Richtung vermitteln.

Die Führung von Mitarbeitern beruht auf dem gezielten Einsatz von Kompetenzen, die ich besitze. Und, noch weitaus wichtiger, auf dem Erwerb von Kompetenzen, die ich *nicht* besitze. Denn vor allem an dem, was ich *nicht* professionell beherrsche, werde ich von anderen gemessen.

In diesem Baustein beleuchten wir alle Facetten erfolgreicher Führung: Von der Zielfestlegung über die Planung und Koordination bis hin zur Durchführung und Kontrolle. Denn Führung ist keine Frage der Begabung, sondern der Einstellung, der Zielsetzung und des Auftretens.

Inhalte

- Kriterien erfolgreicher Führung
- Dimensionen von Führungsstilen
- Persönlichkeitsfaktoren und Orientierungsrahmen
- Organisieren, Delegieren, Motivieren
- Umgang mit Konflikten im Team



Baustein 4

REFLEKTIEREN

In den vorangehenden drei Bausteinen wurden die wesentlichen Aspekte von Führung behandelt. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer konnten sich fokussiert mit ihrem Selbstbild auseinandersetzen und ihre Stärken und Schwächen analysieren. Zudem wurde der eigene Kommunikationsstil umfassend analysiert, um Wege zur Verbesserung aufzuzeigen. Zum dritten haben wir uns intensiv mit der konkreten Ausgestaltung von Führungsaufgaben im Arbeitsalltag beschäftigt.

Durch die absolvierten drei Module wurde eine solide Basis geschaffen, um die Aufgaben als Führungskraft effizienter und erfolgreicher wahrzunehmen. Das üblicherweise eingesetzte Handwerkszeug wurde im Hinblick auf seine Tauglichkeit kritisch hinterfragt, um Alternativen dazu aufzuzeigen. Im beruflichen Alltag konnten diese inzwischen ausprobiert und eingeübt werden.

In diesem abschließenden Teil reflektieren wir die gewonnenen Einsichten der vorherigen Bausteine, um einen langfristigen Transfer sicherzustellen. Im Fokus stehen der Bericht und die Reflexion der gemachten Erfahrungen im realen Berufsleben: Welche der neu erworbenen Kompetenzen lassen sich in welchen Situationen gewinnbringend einsetzen? Welche Erfolge habe ich damit erzielt? Wo sind Schwierigkeiten aufgetreten? welche konkreten Verbesserungen hat es gegeben? Wo besteht weiterer Optimierungsbedarf? Die inhaltliche Schwerpunktsetzung ergibt sich aus der durch philosophische Impulse moderierten Reflexion.



Übersicht DENKEN. REDEN. HANDELN.

Führung mit Philosophie

Baustein 1: DENKEN

Umfang: 2 Tage

Schwerpunkte

- Dimensionen von Verhalten im Berufsleben
- Individuelle Werte- und Koordinatensysteme
- Kognitive und emotionale Einflussfaktoren
- Selbstbild und Fremdbild
- Bewusstes und unbewusstes Verhalten

Baustein 2: REDEN

Umfang: 2 Tage

Schwerpunkte

- Psychologische Grundlagen von Kommunikation
- Unbewusste und verborgene Antriebe und Motive
- Kommunikation und Tiefenpsychologie
- Die Vielschichtigkeit von Aussagen
- Transaktionsanalyse und Kommunikation

Baustein 3: HANDELN

Umfang: 2 Tage

Schwerpunkte

- Kriterien erfolgreicher Führung
- Dimensionen von Führungsstilen
- Persönlichkeitsfaktoren und Orientierungsrahmen
- Organisieren, Delegieren, Motivieren
- Umgang mit Konflikten im Team

Baustein 4: REFLEKTIEREN

Umfang: 1 bis 2 Tage

Schwerpunkte

in Abstimmung mit den Teilnehmenden

Organisatorisches

Die einzelnen Seminarteile bauen aufeinander auf und sollten in der genannten Reihenfolge durchgeführt werden. Es ist sinnvoll, wenn die Zusammensetzung der Gruppe während des Programms gleich bleibt, um die Gruppendynamik positiv zu beeinflussen. Die Gruppengröße sollte bei maximal sechs bis zehn Personen liegen.

Für einen nachhaltigen Transfer sollten die Bausteine in einem gewissen zeitlichen Abstand stattfinden. Pro Kalenderjahr sollten maximal zwei Teile behandelt werden. So wird gewährleistet, dass die Inhalte zwischenzeitlich im Berufsleben angewendet und auf ihre Funktionalität geprüft werden können.

Ferner empfehlen sich unterstützend gezielte Einzelcoachings zu einzelnen Aspekten. Erfahrungsgemäß ergeben sich unterschiedliche Schwerpunkte. Außerdem bevorzugen manche eine Eins-zu-eins-Konstellation, um einzelne Aspekte zu vertiefen, statt dies im Beisein der Gruppe zu tun.

Coachings können im persönlichen Gespräch oder telefonisch durchgeführt werden. Der individuelle Bedarf lässt sich während der einzelnen Bausteine ermitteln und mit den Teilnehmern persönlich vereinbaren. Ort, Zeit und Umfang können selbstverständlich individuell an die Erfordernisse des operativen Geschäfts angepasst werden.

Ihr Dozent und Trainer

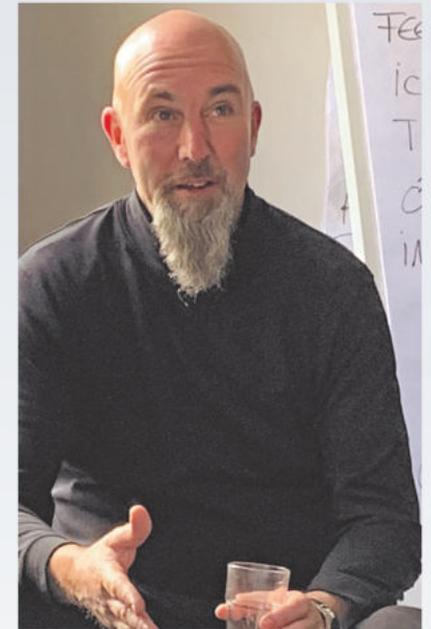
Dr. Volker Thönnnes

Dr. Volker Thönnnes, 1973 geboren, arbeitet seit dem Jahr 2000 als Dozent und Trainer. Darüber hinaus besitzt er mehrjährige Erfahrung als Berater im nationalen und internationalen Kontext.

Nach dem Studium von Politikwissenschaft, Philosophie und Psychologie erfolgte die Promotion in Philosophie zum Thema menschliches Zeiterleben. Seither mehrere Buchveröffentlichungen.

Kommuto gründete er 2008, um Erfahrungen als Berater mit der Arbeit als Trainer zu verbinden: Erfolgreiche Arbeit wird nicht von Präsentationen und Meetings gemacht, sondern von Menschen. Und Projekte scheitern in der Regel nicht aufgrund fehlerhafter Berechnungen und Grafiken, sondern wegen mangelhafter Kommunikation zwischen den Mitarbeitern, fehlender Motivation oder unerklaren Arbeitsaufträgen.

Aus diesen Überzeugungen ergibt sich sein Arbeitsstil: Ein konsequenter Praxisbezug in Verbindung mit einem klaren Fokus auf den einzelnen Menschen und seinen individuellen Potenziale. Sein Profil wird abgerundet durch Motivationsstärke, Humor und Offenheit im Umgang mit Menschen.



Kontakt: info@kommuto.de

Kompetenz in der Sache und Leidenschaft in der Umsetzung

Das dürfen Sie erwarten

- Konsequenter Praxisbezug
- Motivierende Atmosphäre
- Unkonventionalität
- Ergebnisorientierung
- Humor und Offenheit

info@kommuto.de
040 - 527 329 39

Kommuto
Rehmkoppel 1
22391Hamburg

*„Nur die Weisesten und die Dümmersten
können sich nicht ändern.“*

Konfuzius



www.kommuto.de