

Vom Mitarbeitenden zum Vorgesetzten - Führungsverhalten für Nachwuchs-Führungskräfte

Basis-Seminar (NFK-01)

Hintergrund Gestern noch Kollege - heute plötzlich Vorgesetzter. Gestern noch über fehlende Informationen, langwierige Entscheidungen und mangelnde Anerkennung durch den Vorgesetzten gemeckert - heute plötzlich selbst in der Verantwortung, ein Team mit recht unterschiedlichen Mitarbeitenden zu führen.

Was sollte eine „Neu-Führungskraft“ in dieser Situation tun und was sollte sie besser lassen, um wirkliche Akzeptanz zu gewinnen und Vertrauen aufzubauen? Mit Fachkompetenz allein ist es nicht getan. Auf „Kumpel“ zu machen oder eine übermäßige Distanz zu den Mitarbeitenden aufzubauen, ist auch keine Lösung. Nur wer sich in dieser Situation bewusst macht, welche Erwartungen er selbst, der eigene Vorgesetzte und auch die Mitarbeitenden an ihn in seiner Rolle als Führungskraft haben, wird erfassen können, was Führungsverantwortung tatsächlich bedeutet.

Ziel Das Seminar hilft den teilnehmenden Nachwuchs-Führungskräften, ihre „zweite“ Werkzeugkiste mit solchen Werkzeugen zu füllen, die ein effektives, effizientes und erfolgreiches Arbeiten mit ihren Mitarbeitenden ermöglichen. Sie lernen wesentliche Instrumente für das Führen von Mitarbeitenden und Teams kennen, arbeiten an ihrem Selbstverständnis in ihrer neuen Rolle als Führungskraft und erhalten Unterstützung beim Bewältigen ihrer Anfangsprobleme (z.B. Erarbeiten von Akzeptanz).

Inhalte

- Reflektieren der bisherigen Erfahrungen der Teilnehmenden in ihrer Rolle als Führungskraft
- Was bedeutet es, Führungsverantwortung zu tragen / Mitarbeitende zu führen?
- Wer hat welche Erwartungen an mich als Führungskraft und an mein Führungsverhalten?
- Wie kann ich in meiner neuen Rolle das Vertrauen und die Akzeptanz der Mitarbeitenden gewinnen?
- Wie kann ich als Führungskraft wirklich Vorbild sein?
- Wie kann ich Mitarbeitende motivieren? / Wie kann ich Lob und Anerkennung ausdrücken?
- Wie kann ich Konflikte erkennen und erfolgreich lösen?
- Wie kann ich Aufgaben effektiv delegieren?
- Wie kann ich kontrollieren und dabei Mitarbeitende nicht aus deren eigener Verantwortung lassen?
- Wie kann ich wirksam und zugleich wertschätzend Kritik üben?
- Analysieren typischer Konflikt- und Problemsituationen aus der Praxis von Neu-Führungskräften (Akzeptanzprobleme, Fehlverhalten von Mitarbeitern, Konflikte, ...)

Zielgruppe Nachwuchs-Führungskräfte / Mitarbeiter, die erstmalig Führungsverantwortung übernehmen oder gerade übernommen haben

Methoden **Seminar:** Theorie-Inputs, Gruppenarbeiten, Fallstudien, Diskussionen
Coaching: individuelles **Transfer-Coaching** per Telefon oder Videokonferenz (**optional zubuchbar**)

Teilnehmende Die Anzahl der Teilnehmenden ist auf maximal 12 begrenzt.

Termine 15. – 17.01.2025 - Augsburg 26. – 28.05.2025 - Nürnberg 15. – 17.10.2025 - Nürnberg
03. – 05.03.2025 - Zwickau 02. – 04.06.2025 - Zwickau 17. – 19.11.2025 - Dresden
02. – 04.04.2025 - Halle / Leipzig 03. – 05.09.2025 - Halle / Leipzig 10. – 12.12.2025 - Zwickau

Seminarzeit 1. + 2. Tag: 09:00 bis 17:00 Uhr 3. Tag: 09:00 bis 15:30 Uhr

Preis 1.795 € p. P. zzgl. MwSt.
Im Preis sind enthalten: Seminar-Unterlagen, Fotoprotokoll und Teilnahme-Zertifikat sowie bei Präsenz-Seminaren Mittagessen, Seminar-Getränke, Kaffeepausen
optional zubuchbar: 90 min individuelles **Transfer-Coaching** – 375 € p. P. zzgl. MwSt.

Trainer **Dr. Stefan Petermann** – weitere Informationen auf der Rückseite

Anmeldung Online: <https://www.simultan-consulting.de/seminardetails/seminarthema/1/seminar/8.html>
Fax / E-Mail: [Anmeldeformular](#) (unter o.g. Link)

Alternative Zugeschnitten auf Ihren konkreten Bedarf führen wir **Inhouse-Seminare** durch:
www.simultan-consulting.de

Vom Mitarbeitenden zum Vorgesetzten - Führungsverhalten für Nachwuchs-Führungskräfte

Basis-Seminar (NFK-01)

Hintergrund Gestern noch Kollege - heute plötzlich Vorgesetzter. Gestern noch über fehlende Informationen, langwierige Entscheidungen und mangelnde Anerkennung durch den Vorgesetzten gemeckert - heute plötzlich selbst in der Verantwortung, ein Team mit recht unterschiedlichen Mitarbeitenden zu führen.

Was sollte eine „Neu-Führungskraft“ in dieser Situation tun und was sollte sie besser lassen, um wirkliche Akzeptanz zu gewinnen und Vertrauen aufzubauen? Mit Fachkompetenz allein ist es nicht getan. Auf „Kumpel“ zu machen oder eine übermäßige Distanz zu den Mitarbeitenden aufzubauen, ist auch keine Lösung. Nur wer sich in dieser Situation bewusst macht, welche Erwartungen er selbst, der eigene Vorgesetzte und auch die Mitarbeitenden an ihn in seiner Rolle als Führungskraft haben, wird erfassen können, was Führungsverantwortung tatsächlich bedeutet.

Ziel Das Seminar hilft den teilnehmenden Nachwuchs-Führungskräften, ihre „zweite“ Werkzeugkiste mit solchen Werkzeugen zu füllen, die ein effektives, effizientes und erfolgreiches Arbeiten mit ihren Mitarbeitenden ermöglichen. Sie lernen wesentliche Instrumente für das Führen von Mitarbeitenden und Teams kennen, arbeiten an ihrem Selbstverständnis in ihrer neuen Rolle als Führungskraft und erhalten Unterstützung beim Bewältigen ihrer Anfangsprobleme (z.B. Erarbeiten von Akzeptanz).

Inhalte

- Reflektieren der bisherigen Erfahrungen der Teilnehmenden in ihrer Rolle als Führungskraft
- Was bedeutet es, Führungsverantwortung zu tragen / Mitarbeitende zu führen?
- Wer hat welche Erwartungen an mich als Führungskraft und an mein Führungsverhalten?
- Wie kann ich in meiner neuen Rolle das Vertrauen und die Akzeptanz der Mitarbeitenden gewinnen?
- Wie kann ich als Führungskraft wirklich Vorbild sein?
- Wie kann ich Mitarbeitende motivieren? / Wie kann ich Lob und Anerkennung ausdrücken?
- Wie kann ich Konflikte erkennen und erfolgreich lösen?
- Wie kann ich Aufgaben effektiv delegieren?
- Wie kann ich kontrollieren und dabei Mitarbeitende nicht aus deren eigener Verantwortung lassen?
- Wie kann ich wirksam und zugleich wertschätzend Kritik üben?
- Analysieren typischer Konflikt- und Problemsituationen aus der Praxis von Neu-Führungskräften (Akzeptanzprobleme, Fehlverhalten von Mitarbeitern, Konflikte, ...)

Zielgruppe Nachwuchs-Führungskräfte / Mitarbeiter, die erstmalig Führungsverantwortung übernehmen oder gerade übernommen haben

Methoden **Seminar:** Theorie-Inputs, Gruppenarbeiten, Fallstudien, Diskussionen
Coaching: individuelles **Transfer-Coaching** per Telefon oder Videokonferenz (**optional zubuchbar**)

Teilnehmende Die Anzahl der Teilnehmenden ist auf maximal 12 begrenzt.

Termine 15. – 17.01.2025 - Augsburg 26. – 28.05.2025 - Nürnberg 15. – 17.10.2025 - Nürnberg
03. – 05.03.2025 - Zwickau 02. – 04.06.2025 - Dresden 17. – 19.11.2025 - Dresden
02. – 04.04.2025 - Halle / Leipzig 03. – 05.09.2025 - Halle / Leipzig 10. – 12.12.2025 - Zwickau

Seminarzeit 1. + 2. Tag: 09:00 bis 17:00 Uhr 3. Tag: 09:00 bis 15:30 Uhr

Preis 1.795 € p. P. zzgl. MwSt.
Im Preis sind enthalten: Seminar-Unterlagen, Fotoprotokoll und Teilnahme-Zertifikat sowie bei Präsenz-Seminaren Mittagessen, Seminar-Getränke, Kaffeepausen
optional zubuchbar: 90 min individuelles **Transfer-Coaching** – 375 € p. P. zzgl. MwSt.

Trainer **Dr. Stefan Petermann** – weitere Informationen auf der Rückseite

Anmeldung Online: <https://www.simultan-consulting.de/seminardetails/seminarthema/1/seminar/8.html>
Fax / E-Mail: [Anmeldeformular](#) (unter o.g. Link)

Alternative Zugeschnitten auf Ihren konkreten Bedarf führen wir **Inhouse-Seminare** durch:
www.simultan-consulting.de

Ihr Trainer:

Dr. Stefan Petermann

Zur Person:

- Studium der Berufspädagogik / Elektrotechnik (TU Chemnitz & TU Dresden - Dipl.-Ing.-Päd.)
- Promotion zum Dr. paed. (Berufspädagogik)
- Leiter des Wissenschaftsbereichs Berufspädagogik (TU Chemnitz)
- seit 1990 als Trainer und Berater für Führungskräfte und Unternehmen tätig
- 1991 Gründer von SIMULTAN
- Zusatzqualifizierungen:
 - Betrieblicher Weiterbildner (Universität Kaiserslautern)
 - Innovations-Management (USW / Schloss Gracht)
 - Gruppendynamik (TOPS / Berlin)
 - Fall-Analyse und -Beratung in der Personalentwicklung (Universität der Bundeswehr München)
 - MBTI®-Lizenzierung (Myers-Briggs Typenindikator®) / a.m.t. Management Performance AG (Potsdam / Zürich)
 - Initiierung und Gestaltung von Entwicklungs- u. Erneuerungsprozessen in Unternehmen (TerpstraTukker / Utrecht)
 - Gestaltung von Outdoor-Trainings für Führungskräfte (a.r.t.-Harder / Buchenberg)
 - Organisationsberatung und -entwicklung (TOPS / Berlin)

Arbeitsschwerpunkte:

- **Training** von Führungskräften in den Bereichen:
Führungsverhalten / Teamentwicklung / Zeit- und Selbstmanagement / Methoden der Ideenfindung
- **Moderation von Workshops** hinsichtlich des Optimierens von Strukturen und Prozessen in Unternehmen / zur Weiter-Entwicklung der Zusammenarbeit in Teams / des Gestaltens von Veränderungsprozessen
- **Coaching** von Führungskräften hinsichtlich der individuellen Weiterentwicklung ihres Führungsverhaltens
- **Beratung** von Unternehmen hinsichtlich:
zielgruppenspezifischer Personalentwicklungs-Konzepte / Förderung und Motivation von Mitarbeitenden / Gestalten von Veränderungsprozessen / kontinuierlicher Verbesserungsprozesse / Ideenmanagement

Ausgewählte Referenzen:

- | | | |
|-----------------------------------|----------------------------------|---------------------------------------|
| • ADDINOL Lube Oil | • HÖRMANN | • Primed Medizintechnik |
| • AGC Glass | • HOMANN Feinkost | • Procter & Gamble |
| • ALBA | • Hitachi Automotive Systems | • Purem by Eberspächer |
| • Albemarle Germany | • INEOS Styrolution | • redcoon Logistics |
| • ALMECO | • Johnson Controls | • Salzgitter Flachstahl |
| • BASF | • Joyson Safety Systems | • Salzgitter Hydroforming |
| • Bayer | • KATHREIN | • Schloss Wackerbarth |
| • randenburger Elektrostahlwerke | • Knauf Insulation | • Schneider Schreibgeräte |
| • CABKA | • KOBRA Formen | • Siltronic |
| • ContiTech | • KSG | • SKET Verseilmaschinenbau |
| • CWK Chemiewerk Bad Köstritz | • KWD Kupplungswerk Dresden | • Snop Automotive |
| • Destilla | • KYOCERA | • STORCK |
| • DURAVIT Sanitärporzellan | • Lambertz | • Storengy Deutschland |
| • DS Smith Packaging | • Lear | • Südzucker |
| • EEW Energy from Waste | • LEONI | • SUEZ |
| • EMPL Fahrzeugwerk | • Linamar | • Suiker Unie |
| • Energie und Wasser Potsdam | • Magna | • thyssenkrupp Presta |
| • EVONIK Industries | • MAHLE | • thyssenkrupp Automation Engineering |
| • Feldbinder Spezialfahrzeugwerke | • matino medical devices | • Trinseo Deutschland |
| • Fermacell | • Meinberg Funkuhren | • TRUMPF |
| • First Sensor | • MENNEKES Elektrotechnik | • Unilever |
| • Freiburger Compound Materials | • Mineralquellen Bad Liebenwerda | • VACUHEAT |
| • Freiburger Lebensmittel | • Mubea Fahrwerksfedern | • Vandemoortele |
| • Geberit | • Müller-Elektronik / Trimble | • voestalpine |
| • Geiger Automotive | • MüllerMilch | • WACKER Chemie |
| • Gestamp | • NIDEC GPM | • YARA |
| • Guardian Flachglas | • Pharma Wernigerode | • Zenker Backformen |
| • Harry-Brot | • Polycasa | • ZF Friedrichshafen |
| • Heinrichsthaler Milchwerke | • Porsche Werkzeugbau | • ZUEGG |

sowie mehr als 800 weitere Unternehmen

Weitere Informationen unter: www.simultan-consulting.de