



Kraftvolle Führungskräfte Kraftvolle Mitarbeiter

Führungskräfte-Impulstraining
zur Resilienz-Förderung und Burnout-Prävention

JÜRGEN KNOSPE



Wozu ein **Führungskräfte**-Impulstraining zur **Resilienz-Förderung** und Burnout-Prävention?

- Resilienz wird eine **Kernkompetenz** der Arbeitswelt 4.0!
Siehe hierzu das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderte **Projekt Stärke** mit Fokus auf dem Mittelstand (KMU) www.staerke-projekt.de.
- Resilienz gilt es deshalb - ähnlich körperlicher Fitness - **präventiv** zu trainieren.
- Resilienz meint persönliche **Stärke** im emotionalen, mentalen und körperlichen Bereich und hat – anders als Burnout-Prävention – eine positive Aura.
Deshalb wird im Training mit den positiv besetzten Begriffen **Kraft** und **Energie** gearbeitet.

Warum **Führungskräfte**?

- Führungskräfte nehmen beim Thema Resilienz eine **Schlüsselrolle** ein. Deshalb richtet sich dieses Training dezidiert an Führungskräfte.
- Dieses Training bietet Führungskräften **fundamentale Werkzeuge** an in den Bereichen
 - Kommunikationsfähigkeit,
 - emotionaler Kompetenz,
 - Beziehungskompetenz
 - Reflektionsvermögen.
- Diese Werkzeuge ermöglichen den Führungskräften
 - **mit sich selbst stärkend** und resilienzfördernd umzugehen
 - in ihrem Verantwortungsbereich ein **resilienzförderndes** Klima zu schaffen und dadurch ihre **Mitarbeiter** zu **stärken**.
- Dementsprechend hat das Training einen zweifachen Fokus:
 - Der **erste** Fokus richtet den Blick auf die Führungskraft selbst. Hier werden Werkzeuge für eine resiliente **Selbst-Führung** trainiert.
 - Der **zweite** Fokus richtet den Blick auf die Führungskraft und den Umgang mit ihren Mitarbeitern. Hier geht es darum der Führungskraft Instrumente an die Hand zu geben, die sie zu einer resilienten **Führung ihrer Mitarbeiter** befähigen.

Wozu ein **Impuls**-Training?

- Das Training firmiert bewusst als **Impuls**-Training. Damit sind Grenzen und Möglichkeiten des Trainings aufgezeigt.
- Ein Impuls kann nicht von heute auf morgen Menschen und Arbeitssituationen komplett verändern.
- Ein Impuls kann jedoch ein **Kraftsignal** sein, das – ähnlich einem Stein, der ins Wasser geworfen wird - Wellen erzeugt / Kreise zieht und zu Veränderungen im persönlichen Leben und damit auch in der Unternehmenskultur führt.
- Und an einen Impuls kann angeknüpft werden, um **Nachhaltigkeit** zu erzeugen!



Tag 1 Wie Sie sich als Führungskraft selbst stärken:

Thema 1: Wie steht es um Ihre persönliche Energiebilanz?

Hier geht es um die Bestandsaufnahme der persönlichen Energiesituation.

Die Führungskräfte setzen sich mit ihrer persönlichen Energiebilanz auseinander in den 4 energierelevanten Bereichen Körper, Verstand, Gefühl, Seele. In jedem Bereich gibt es Energie-Fresser und Energie-Spender. Die Energie-Fresser gilt es zu minimieren, die Energie-Stärker zu stärken und auszubauen.

Thema 2: Resilienz I: Das Kraft-Konzept

Resilienz ermöglicht als Kraftkonzept präventiv an seiner inneren Stärke zu arbeiten. Herkunft, Begriff, Definition des Begriffes Resilienz werden geklärt sowie mit den wichtigsten Metaphern für Resilienz bekannt gemacht. Am Gegenbegriff der Vulnerabilität (Verletzlichkeit) wird dargestellt, dass jeder Mensch eine Mischung aus Resilienz + Vulnerabilität darstellt. Wichtig dabei, Resilienz ist trainierbar, ähnlich wie körperliche Muskeln. Und die VUKA-Arbeitswelt erfordert Resilienztraining. Die Auseinandersetzung mit den persönlichen Lieblingsmetaphern ermöglicht einen ersten konkreten Zugang zum Kraftkonzept der Resilienz.

Thema 3: Resilienz II: Die Kraft-Faktoren

Es werden die **8 Resilienzfaktoren**: Akzeptanz und Realitätsbezug, Optimismus – positive Selbst- und Fremdeinschätzung; Selbstregulation und Selbstfürsorge, Selbstverantwortung und Gestaltungskraft, Lösungsorientierung, Beziehungen – Wertschätzung und Kooperation; Zukunftsorientierung sowie Improvisation und Lernbereitschaft erarbeitet.

Thema 4: „Überschießende Kraft“ zähmen: Antreiber und Erlauber.

Gerade die Antreiber-Thematik kann ein wichtiger Blicköffner dafür sein, wo Führungskräfte fast gezwungenermaßen von zu viel Kraft getrieben werden und in einen Gefährdungszustand geraten, weil sie dabei sich selbst und oft auch andere „verheizen“. Die Erarbeitung von Erlaubern als „Zähmungs“-Werkzeuge kann zu einem reflektierten und balancierteren Umgang mit dem eigenen Kräftehaushalt führen und wirkt damit resilienzfördernd.

Thema 5: „Selbststeuerung -SMART (= klug) mit Kraft umgehen“

Hier geht es um automatisiert ablaufende Reiz-Reaktionsmuster, die nicht zielführend sind.

Mit der **W.I.T.Z. –Analyse** (W= Was ist passiert; I= Interpretation; T= Tun, Z= Zielerreichung) wird ein Werkzeug eingeübt, das hilft, eigenen nicht-zielführenden Interpretationen und Reaktionsmustern auf die Spur zu kommen, diese Muster zu unterbrechen und durch zielführende Interpretationen zu ersetzen. Damit wird Kraft nicht unnötig vergeudet, sondern kann klug und zielführend eingesetzt werden.

Thema 6 leitet den Tag mit der Thematisierung von kraftvollen Zielen in den Lerntransfer

Ähnlich wie bei einem körperlichen Fitnessziel bringt eine einmalige Kraftanstrengung nichts, außer Muskelkater. Es gilt also, kontinuierlich dran zu bleiben. Die Teilnehmer lernen, dass **SMARTe-Zielformulierungen** eine starke Hilfe sind, um erkannte Veränderungswünsche in konkrete und erreichbare Ziele umzusetzen.



Tag 2 Wie Sie Ihre Mitarbeiter stärken

Thema 1: Wie gut kennen Sie Ihre Mitarbeiter?

Die Führungskraft wird herausgefordert, sich mit jedem einzelnen ihrer Mitarbeiter zu befassen und einen Status zu erheben hinsichtlich Aufgaben, Ressourcen-Situation und Führungsbedarf. Quasi „nebenbei“ wird Emotionale Intelligenz als Schlüsselqualifikation für eine resilienzfördernde Führung eingeführt. Die Führungskraft erstellt eine Gesamt-Einschätzung der Energiesituation ihrer Mitarbeiter und leitet entsprechende Maßnahmen für einzelne Mitarbeiter und das Gesamt-Team ab.

Thema 2: Kraftfeld schaffen: Führung mit Emotionaler Intelligenz und Vorbild

Die Teilnehmer reflektieren eigene Erfahrungen von Menschen, die sie nachhaltig beeindruckt und beeinflusst haben als typische emotional-intelligente Verhaltensweisen. Sie verstehen, dass diese vorbildhaften Verhaltensweisen allgemeingültige Merkmale von wirksamer Führung und Entwicklung sind. In Konsequenz können sie aus der Reflektion konkrete Haltungs- und Handlungsoptionen für ihre eigene Führungsarbeit ableiten und damit in ihrem Verantwortungsbereich resilienzfördernd wirken.

Thema 3: Kraftquelle Wertschätzung und Lob

Das Thema von mangelnder Wertschätzung und Lob ist ein Dauerbrenner bei Umfragen zur Arbeitszufriedenheit. Auch die schwäbische Variante, „nichts gesagt, ist genug gelobt“ ist hier eindeutig zu wenig. Deshalb erarbeiten die Teilnehmer geeignete Handlungsweisen für „Wertschätzung geben“ und „Richtig loben“ und haben so Möglichkeiten an der Hand, resilienzfördernd zu wirken.

Thema 4: Kraftvoll kommunizieren mit Gewaltfreier Kommunikation (GfK).

75-80 Prozent aller Sachprobleme sind Folgen von Kommunikationsproblemen. Allein dieser Sachverhalt zeigt auf, welche essentielle Rolle Kommunikation für die Führungsarbeit hat. Mit der GfK bekommen die Teilnehmer ein höchst wirksames Instrument an die Hand, um gewaltfrei und wirkungsvoll-empathisch im Führungsalltag zu kommunizieren. Dies bewirkt lebensfördernde und resilienzfördernde Energie.

Thema 5: Mit kraftvollen Fragen lösungsorientiert mit stressbelasteten Mitarbeitern umgehen. Das **H.I.L.F.E.-Konzept** (H.= Hinsehen; I.= Initiative ergreifen, L.= Leitungsverantwortung wahrnehmen, F.= Führungsverantwortung wahrnehmen, E.= Experten hinzuziehen) ist ein grundlegendes Mittel, um mit belasteten Mitarbeitern umzugehen. Weiter erhalten die Führungskräfte mit der „**Skalierungsfrage**“, der „**Hypothetischen Frage**“ und der „**Ressourcenorientierten Frage**“ erste Frage-Werkzeuge, um hilfreich, entlastend und lösungsorientiert mit belasteten Mitarbeitern umzugehen, – und nicht nur mit diesen.

Thema 6 dient der Zusammenfassung, Gesamtreflection und dem **Lerntransfer**

Das Training firmiert bewusst, als **Impuls-Training**, wohl wissend, dass ein Impuls nicht von heute auf morgen Menschen und Arbeitssituationen komplett verändern kann. Ein Impuls kann jedoch ein **Kraftsignal** sein, das – ähnlich einem Stein, der ins Wasser geworfen wird - Wellen erzeugt, Kreise zieht und zu Veränderungen im persönlichen Leben und damit auch in der Unternehmenskultur führt, wenn für **Nachhaltigkeit** gesorgt wird!



Trainervita:

- Pädagogikstudium (Sekundarstufe I)
- Pharmareferent
- Regional-Manager
- Leiter Personalentwicklung Vertrieb
- Außendienstleiter
- Business Coach

- BDVT Business Trainer



Ihr Trainer und Coach

- Für **Entwicklung** und **Ergebnisse** im **pharmazeutischen Vertrieb**
Mehr als 25 Jahre Führungserfahrung in Pharma & Healthcare mit beeindruckenden Ergebnissen.
- Für den **R-Faktor** im **Unternehmen: Resilienz** für **Führungskräfte** und **Mitarbeiter**
Resilienz wird die Kernkompetenz der Arbeitswelt 4.0
Deshalb handeln Sie pro-aktiv und präventiv.

Die **Werte**, die mein Handeln bestimmen:

- **E** wie **Entwickeln** und **Ergebnisse** erzielen
- **M** wie **Menschen** wertschätzen
- **F** wie **Freude** an der Zusammenarbeit – energetisch und ansteckend-motivierend
- **R** wie **Respekt** –offener, ehrlicher geradliniger Umgang („Goldene Regel“)
- **I** wie **Ins-Tun-kommen** (denn es gibt bekanntlich nichts Gutes außer man tut es)
- **L** wie **Lösungsorientiert**
- **K** wie **Konstantes Lernen** und **Wachsen** (KLUW)

„Es ist nicht genug zu wissen, man muss auch anwenden.

Es ist nicht genug zu wollen, man muss auch tun.“

Goethe

Deshalb nutzen Sie mich als **Trainings- und Coaching-Power punkt- und passgenau**, dort wo Sie Entwicklung und Ergebnisse gerade brauchen.
Wollen wir es gemeinsam anpacken? Zögern Sie nicht!