

START-UP-PROGRAMM

1. Zielgruppe / Teilnehmer

- Mitarbeitende, welche neu in eine Führungsaufgabe kommen oder unmittelbar davor stehen

2. Inhalte

- Klärung der Ziele und Erwartungen des Vorgesetzten
- Klärung der Erwartungen der Mitarbeitenden, Kollegen und Kunden
- Schlüsselbeziehungen identifizieren und aufbauen
- Welches kulturelle Umfeld ist bestimmend – was darf man, was nicht
- Entwicklung gemeinsame Ausrichtung durch motivierende Ziellandschaft
- Schaffen eines positiven Veränderungsklimas
- Einführung wirkungsvoller Veränderungen
- Umgang mit bestehenden Abläufen, Ritualen und Gewohnheiten
- Spezialsituationen wie:
 - Aufsteiger aus den eigenen Reihen
 - Der „grosse“ Vorgänger und der „kleine“ Nachfolger
 - Der junge High-Potential
 - Der Quereinsteiger aus anderer Organisation
 - Neue Führungsaufgabe im Turnaround
 - Andere Teammitglieder wollten diese Führungsaufgabe auch

3. Art der Begleitung und Inhaltsvermittlung

- Grundsätzlich hat das unmittelbar aktuelle Thema der Teilnehmenden absolute Priorität
- Führung der Workshops durch gezielte Inputs, Gespräche, Einzel- und Teamarbeiten
- Einbringen unmittelbar anstehender Fragestellungen durch die Teilnehmenden mit entsprechender Lösungs-Moderation
- Bearbeiten der konkreten Praxisfälle und Aufträge zwischen den Workshops
- Gegenseitiger Informations- und Lösungsaustausch sowie kollegiales Coaching unter den Teilnehmern
- Einfache und zusammengefasste Unterlagen, auch im Taschenformat
- Flexible Teilnehmerzahl ab 2 bis maximal 8 Personen

4. Ziel des Workshops

Die Teilnehmenden:

- verschaffen sich Klarheit und Übersicht mittels einer pragmatischen Analyse der Ausgangslage
- packen ihre neue Aufgabe mit hilfreichen Impulsen, mehr Sicherheit und grossem Energieschub an
- verstehen die besprochenen Instrumente sowie Hilfsmittel und können diese gewinnbringend in ihrer Praxis anwenden
- erhalten gezielt und umfassend Feedback zu ihrem Verhalten und können diese Erkenntnisse im Arbeitsalltag einbringen
- sind sich der imagebestimmenden Handlungen der ersten 100 Tage bewusst und können somit eine entsprechend vertrauensvolle Atmosphäre schaffen

5. Dauer

6-8 Halbtage, verteilt über 2-3 Monate sind im Normalfall ausreichend. Workshop-Sequenzen von 2-4 Stunden haben sich als sehr hilfreich erwiesen. Der Prozess startet mit einem Kick-off-Gespräch zwischen Vorgesetzten / Teilnehmenden und Workshopleiter

6. Workshopleiter

Seit insgesamt 25 Jahren bin ich als Begleiter von Menschen und Organisationen in Veränderungs- und Entwicklungsprozessen tätig. 2003 machte ich den freudvollen Schritt in die Selbständigkeit. Davor war ich Leiter Mitarbeiter- und Führungskräfteentwicklung in der Finanzdienstleister- und Konsumgüterbranche. Meine Kundenbeziehungen bestehen heute in den Branchen Produktion, Dienstleistung, Verwaltung, Handel und Gesundheitswesen.

7. Ort und Kosten

- Zwecks kurzer Anfahrtswege finden die Workshops bei den jeweiligen Unternehmungen statt.
- Der Halbttag (4 Stunden) beträgt CHF 1.700, zusätzlich direkte Auslagen und MWSt