

Der *Seminar-Baukasten*

Erfolgreicher werden – Verantwortung übernehmen

Stellen Sie den Inhalt Ihrer Seminare selbst zusammen. ► Was ist Ihnen wichtig?
► Welche Ziele wollen Sie erreichen? ► Wer soll an den Seminaren teilnehmen?
Doch Vorsicht, nicht jedes Thema lässt sich mit jedem anderen Thema kombinieren.

- Zielgruppe:**
- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Unternehmer / Geschäftsführer | <input type="checkbox"/> Bauleiter / Projektleiter |
| <input type="checkbox"/> Abteilungsleiter / Führungskräfte | <input type="checkbox"/> Innendienst / Verwaltung |
| <input type="checkbox"/> Teamleiter / Vorarbeiter | <input type="checkbox"/> interessierte Praktiker |
- oder _____

Spielregel: Als Faustregel gilt: ca. vier Themen pro Seminartag. Je weniger Themen, umso intensiver die Bearbeitung im Seminar bzw. im Workshop.

- Themen-Übersicht:**
- (A) **Persönlichkeit und Souveränität**
 - (B) **Verantwortung – Veränderungen – Vertrauen**
 - (C) **Motivation – generationsübergreifend**
 - (D) **Umgang mit knappen Ressourcen, z. B. Zeit und Geld**
 - (E) **Kommunikation und Information**
 - (F) **Sozialkompetenzen bzw. Soft Skills**
 - (G) **Teamarbeit**
 - (H) **Kompetenzpool – für heute und für die Zukunft**
 - (I) **Kritik- und Konfliktfähigkeit**
 - (J) **Mitarbeiterführung**
 - (K) **Führungskraft als Coach**
 - (L) **Umgang mit anderen ...**

(A) Persönlichkeit und Souveränität

- Selbstbewusstsein**
Besprochen werden Aspekte rund um die Begriffe Selbstwertgefühl, Selbstvertrauen und Selbstbestimmung. Unterstützt wird dieses Thema mit Checklisten.
- Souveränität**
In Anlehnung an die individuelle Selbstbestimmung werden in diesem Baustein die Auflösung von Blockaden und Ängsten bearbeitet. Ziel ist das souveräne Auftreten in der jeweiligen gewählten beruflichen Disziplin.
- Mein innerer Schweinehund versus Eigeninitiative**
Wie „bekämpfe“ ich meinen inneren Schweinehund? Erarbeitet werden Gründe unserer (gelebten) Trägheit und im Folgeschritt werden Aspekte erarbeitet, wie man durch Eigeninitiative sein Privat- und Arbeitsleben selbst bestimmt.
- Meine Einstellung – meine Leistungsbereitschaft**
Behandelt wird meine Einstellung zu meiner Leistungsbereitschaft (**Wollen**) und meiner Leistungsfähigkeit (**Können**). Die Frage „Bin ich ein Leistungsträger oder eher ein Energiefresser oder gar eine lahme Ente?“ wird ebenfalls besprochen.

Niemann●

(B) Verantwortung - Veränderungen - Vertrauen

- Eigen-Verantwortung I** – Die Königin aller Kompetenzen – Ohne Eigen- bzw. Selbst-Verantwortung sowie die Bereitschaft, mich bzw. mein Tun und Unterlassen kritisch zu hinterfragen (Stichwort **Selbstreflexion**) ist ein faires Zusammenleben im Kleinen wie im Großen nicht möglich.
- Eigen-Verantwortung II**
Was bedeutet Verantwortung für mich? Wie gehe ich mit Verantwortung um? Habe ich Verantwortung? Und wenn ja, wofür? – Ein sehr wichtiges Thema, das uns immer wieder beschäftigt und immer wieder angesprochen werden muss.
- Umgang mit **Veränderungen**
Wie nehme ich Veränderungen wahr, als Chance oder Risiko? U. a. werden in diesem Baustein Antworten zu dieser Frage erarbeitet, aber auch die eigene Einstellung zu Veränderungen wird hinterfragt.
- (Selbst-) Vertrauen**
Vertrauen ist ein kostbares Gut. In diesem Seminarbaustein wird u. a. erarbeitet auf was alles Vertrauen Einfluss hat, Kunden, Kosten, Partnerschaft, Motivation usw. Die Frage „Wie baue ich **Vertrauen** auf?“ wird ebenfalls behandelt.

(C) Motivation – generationsübergreifend

- Selbst-Motivation**
Nur wenn ich mich selbst motivieren kann, kann ich andere mir anvertraute Menschen begeistern! – Welche Motive habe ich? – Was macht mich glücklich bzw. im Beruf zufrieden? – Was für ein „Typ“ bin ich?
- Motivationsfaktoren**
Welche Motive und Bedürfnisse haben meine Kollegen bzw. Mitarbeiter? – Behandelt werden Aspekte wie Karriere, Sicherheit, Arbeitsplatz und Team, Selbstbestimmung usw.
- Zusammenarbeit mit anderen Generationen**
Zu welcher Generation gehöre ich? Behandelt werden die Generationen von Babyboomern über Generation Golf bis Generation Pluralists. Wie denken und handeln wir in unseren Generationen, was ist uns wichtig? Wir finden Antworten!
- Mein Einfluss auf den innerbetrieblichen Berufsalltag**
Jeder hat direkten oder indirekten Einfluss auf innerbetriebliche Arbeitsabläufe. Ob es die Kommunikation oder das Berichtswesen betrifft, es sind häufig viele kleine Dinge, die auf Kollegen „de-motivierend“ wirken...

(D) Umgang mit knappen Ressourcen

- Geld** und **Zeit** sparen – Warum regt sich mein Chef so auf?
Es sind die vielen, vielen Kleinigkeiten, die den Chef auf die „Palme“ bringen. Diese „Kleinigkeiten“ werden in Gruppenarbeit erarbeitet und anschließend im Plenum besprochen.
- Geld** und **Zeit** sparen – Warum ist Gewinn wichtig?
Ein Unternehmen muss Gewinne erzielen. Diese Binsenweisheit muss jedem Mitarbeiter im Betrieb klar sein. Ein Thema, welches in Gruppenarbeit bearbeitet werden und anschließend diskutiert werden kann.
- Wie kann ich mit einfachen Mitteln **Geld** und **Zeit** sparen?
Anhand von ausgewählten Praxisbeispielen werden die Teilnehmer sensibilisiert, wie sie konkret Geld und Zeit sparen können.
- Erfolg – was kann ich dazu beitragen?**
Unternehmen und auch wir Menschen streben nach Erfolg. Was ist für mich persönlich Erfolg und wie kann ich mich verhalten, um das Betriebsergebnis zu verbessern?

(E) Kommunikation und Information

- Information und Kommunikation**
Einführung in ein wichtiges Thema, welches als Schlagwort häufig verwendet wird, jedoch nicht immer intensiv behandelt wird. Erfolg und Gewinn bzw. Misserfolg und Verlust hängen mit diesem Themenblock eng zusammen.
- Aktives Zuhören**
Wie verstehe ich eine Nachricht? – Und was möchte mir mein Gegenüber sagen? Behandelt wird auch das Kommunikationsmodell *Die vier Seiten einer Nachricht* von Schulz von Thun.
- Sender- / Empfänger Modell**
Die Macht des Empfängers wird in diesem Baustein u. a. mit einem Schaubild skizziert, und fünf „Stolpersteine“ werden aufgezeigt.
- Fragetechniken**
Warum „müssen“ wir Fragen stellen? – Einführung in ein komplexes Thema, welches bei Vertiefung durchaus einen halben Tag in Anspruch nimmt.

(F) Sozialkompetenzen bzw. Soft Skills

- Kompetenzen** und ihre Bedeutung
Einführung in ein großes Thema. Gemeint sind nicht Kompetenzen wie Budgetverantwortung oder Entscheidungsbefugnis, sondern die vielen Fähigkeiten, Methoden oder Techniken, die das tägliche Leben erleichtern, wenn „man“ will...
- Sozialkompetenzen** oder **Soft Skills**
Einstieg in die Soft Skills nach dem Motto: **ich will...** Der Themenblock kann durch nachfolgende Seminarbausteine vertieft werden.
- Preußische Tugenden**
Behandelt werden Tugenden bzw. Werte wie z. B. Disziplin, Ehrlichkeit, Zuverlässigkeit, Sachlichkeit, Glaubwürdigkeit usw., die eigentlich selbstverständlich sind.
- Vorbildfunktion** und **Charakterstärke**
Dieses Thema knüpft u. a. an das Rollenverständnis an. Bin ich ein Vorbild? Wie steht es um meinen Charakter? Sehe ich nur Vorteile für mich? Antworten zu diesen Fragen werden im Plenum erörtert.

(G) Teamarbeit

- Wertschätzung**
Das ist doch nicht mein Problem ...! – Eine Einstellung, die zu Lasten anderer Betriebsergebnisse oder der Kollegialität gehen kann.
- TEAM-Arbeit**
Durch **Teamarbeit** kann Geld und Zeit gespart werden. Wie, das wird im Seminar von den Teilnehmern erarbeitet. Dieser Aspekt orientiert sich an den Oberbegriffen Motivation und knappe Ressourcen.
- Rollenverständnis**
Wie verstehe ich meine Rolle (Position) als ... im Team? – Erfülle ich die Anforderungen an diese Rolle? Wie werde ich wahrgenommen? Wie kann ich mich in das Team einbringen? Diese Fragen werden in diesem Baustein u. a. behandelt.
- Image** – Gewinn oder Verlust für meinen Betrieb
Erarbeitet werden Verhaltensweisen, wie ein Team oder jeder einzelne das Image bzw. Ansehen des eigenen Betriebs z. B. bei Kunden verbessern kann.

(H) Kompetenzpool – für heute und für die Zukunft

- Kompetenzen der Zukunft**
Die Wertigkeit der verschiedenen Kompetenzen verändert sich im Laufe der Jahre. Wir besprechen die Kompetenzen, die für die (nahe) Zukunft immer wichtiger werden bzw. schon geworden sind.
- Methodenkompetenzen**
Stichwortartig erklärt werden in diesem Seminarbaustein Methoden und Techniken, die uns unsere (tägliche) Arbeit erleichtern oder unterstützen können, wie Selbst- und Zeitmanagement oder Querdenken.
- Kreativitäts- und Entscheidungstechniken**
Welche Technik passt zu welcher Aufgaben- bzw. Problemstellung? Hier gibt es die Antworten und Tipps für die Anwendung.
- Meine persönliche **Resilienz**
Erarbeitet wird u.a., wie jeder von uns Fähigkeiten entwickelt, um widerstandsfähiger – speziell im Berufsalltag – zu werden. Dieser Baustein gliedert sich in sieben Schritte, ergänzt um die Fähigkeit **Nein sagen** zu können.

(I) Kritik- und Konfliktfähigkeit

- Sinn und Funktion von **Konflikten**
Was sind Konflikte? Welche Ursachen haben Konflikte? Wie analysiere ich Konflikte und wie gehe ich mit ihnen um? Wie entsteht Unzufriedenheit bei Mitarbeitern? – Für diese Fragen werden Antworten erarbeitet.
- Kritikfähigkeit**
Was ist Kritik? Wie gehe ich mit Kritik um? Diese und andere Fragen werden im Seminar behandelt.
- Kennzeichen von **Widerstand**
In diesem Seminarbaustein werden die Unterschiede zwischen verbalem und nonverbalem sowie aktivem und passivem Widerstand erklärt.
- Stufen der Eskalation**
Ein Konflikt entwickelt sich. Erläutert werden die „**Neun Stufen der Eskalation**“, um zu verdeutlichen, wie gefährlich sich eine Banalität zu einem folgenschweren Konflikt entwickeln könnte und wie ich diese Entwicklung vermeiden kann.

(J) Mitarbeiterführung

- Was bedeutet Führung von Mitarbeitern?**
Dieser Frage und u. a. die Frage nach dem „idealen“ Führungsstil werden ebenso behandelt wie die vielen Fehler, die eine Führungskraft machen kann. Auch die Frage: *Wie führe ich?* wird in diesem Seminarbaustein beantwortet.
- Fehler einer Führungskraft**
Vorgestellt werden eine Vielzahl von möglichen Fehlern einer Führungskraft. Anschließend wird gemeinsam erarbeitet, wie diese Fehler zu verhindern sind.
- Arbeiten im FLOW**
Im Flow zu arbeiten bedeutet das restlose Aufgehen in einer Tätigkeit. Dazu müssen die Anforderungen an die Aufgabe sowie die Fähigkeiten des Mitarbeiters im Einklang stehen. Dafür muss eine Führungskraft sorgen.
- Mitarbeiter aus der Komfortzone führen**
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verweilen gern in ihrer Komfortzone, Bequemlichkeit macht sich breit. Dies geht ggf. zu Lasten anderer und lässt mangelnde Eigen-Initiative erkennen. Erarbeitet werden Lösungsansätze.

(K) Führungskraft als Coach

- Wie coache ich Mitarbeiter?** Coaching ist nicht gleich Training, Voraussetzungen für den „idealen“ Coach, verschiedene Coaching-Stile und Coaching-Ziele sowie der Ablauf eines Coaching-Prozesses werden erörtert.
- Feedback geben**
Wie gebe und wie nutze ich Feedback? Feedback ist allgegenwärtig. Ständig erhalten wir Feedback, bei der Arbeit, in der Familie oder im Straßenverkehr. Feedback ist im Berufsalltag ein wertvolles Werkzeug.
- Potenziale der Mitarbeiter erkennen**
Die Würdigung einer Leistung ist eine Betrachtung in der Vergangenheit. Potenziale richten sich in die Zukunft. Eine Führungskraft sollte ein Gefühl für das Erkennen von Potenzialen bei Mitarbeitern entwickeln.
- Gespräche führen**
Die Basis für den Erfolg eines Gespräches liegt in der Vorbereitung. Dazu stelle ich die **6 + 6 Methode** vor. Ebenfalls soll Führungskräften die Scheu oder gar Angst vor Gesprächen mit Mitarbeitern genommen werden.

(L) Umgang mit ...

- ...schwierigen Mitarbeitern**
Wer ist eigentlich schwierig? Was bedeutet schwierig? In diesem Baustein werden die verschiedenen Dimensionen rund um „**schwierig**“ behandelt.
- ... besonderen Typen von Mitarbeitern**
Vorgestellt werden verschiedene Typen von Mitarbeitern, u. a. der resignierte Kollege oder der realistische Mitarbeiter, auch das Thema „Innere Kündigung“ wird besprochen.
- ... schwierigen Bürgern**
Unsere Mitmenschen können durchaus auch mal rabiat oder aggressiv gegenüber Mitarbeitern aus dem GaLaBau oder von Bauhöfen auftreten. Wichtig ist dann ein de-eskalierendes Verhalten.
- ... sich selbst – Eigen-Marketing**
Führungskräfte müssen sich oder ihre Ideen gelegentlich „verkaufen“, sei es bei der Geschäftsleitung, im Rathaus oder gegenüber Kunden oder Bürgern. Dieses Thema gehört auch zu den Aspekten, wie gehe ich mit anderen um ...

Lehrmethoden: Interaktiver Seminarstil bedeutet **aktive** Mitarbeit, Dialog, Kurzvorträge und Gruppenarbeit, → keine Power-Point-Berieselung.

youtube-Kanal: Besuchen Sie mich unter **Johann Detlev Niemann** auf **youtube.com**

Johann Detlev Niemann, Siegen im September 2023



In diesem Heft werden die Ergebnisse einer Umfrage aus 2018 - 2019 in Zusammenarbeit mit der Universität Siegen und der heimischen Industrie zum Thema **Kompetenzen der Zukunft** vorgestellt, erschienen im Eigenverlag, November 2019

Büroanschrift: Am Kornberg 6, 57076 Siegen
Mobil 0160 / 28 5 49 17
info@mct-niemann.de
www.mct-niemann.de