

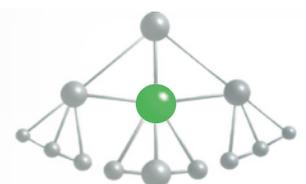


meta fit

Power Workshop

advanced comprehensive leadership training

Nachhaltiges 360° - Coaching in 4 zentralen Leadership-Bereichen





meta fit Power Workshop

Advanced Management Training

Ungewöhnliche Leistungen erfordern ungewöhnliche Maßnahmen. Und Führungskräfte mit umfangreicher Geschäftsverantwortung legen ganz besonderen Wert auf die Wirksamkeit und die Nachhaltigkeit von Investitionen – auch in der eigenen Entwicklung.

Das darf mit Einsatz und muss mit System und Erfolg verbunden sein.

Wie im **meta fit Power Workshop**.

Das **Konzept des meta fit Power Workshop** wurde für den individuell erhobenen Bedarf einer Zielgruppe von jeweils 4 – 6 Führungskräften entwickelt und orientiert sich ausschließlich an der konkreten Praxis-Situation der Teilnehmer.

„Personal-Entwicklung Poren-Tief“ heißt hier langfristiges „360°-Coaching“ im Blick auf diese **4Ziel-Bereiche**:

- 1. Persönliche Entwicklung**
- 2. Führungs-Kultur**
- 3. Team-Entwicklung**
- 4. Konstruktiver Vorgesetzten-Kontakt**

Die Integration der 4 Leadership-Bereiche in eine einzige intensive und nachhaltig angelegte 360°-Coaching-Maßnahme legt den Grundstein für Ihren ungewöhnlichen Erfolg.

**It starts
with you!**

Ziele

Ohne Ziele keine Bewegung

1. Persönliche Entwicklung

Standort- und Ziele-Bestimmung zur eigenen Effektivität

Wie stehen meine individuellen Ziele im Verhältnis zu Potenzial und Belastbarkeit

2. Führungs-Kultur

Optimierung der Führungsqualität als Basis der Kultur-Veränderung

Systemische Analyse + Coaching-Arbeit in der strategischen Führungs-Aufgabe

3. Team-Entwicklung

Team-Entwicklungs-Workshop unter Gleichwertigen

Ein gewisser Wettbewerb ist o.k. – aber: Im Zentrum steht das gemeinsame Ziel!

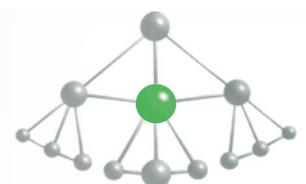
4. Kontakt mit den Chefs

Konstruktive Optimierung der Systemischen Kommunikation

Vertiefung der Feedback-Kultur zu Strategien und zur eigenen Entwicklung

alfa media

ganzheitliche personal-entwicklung





1. Persönliche Entwicklung

Standort- und Ziele-Bestimmung
zur eigenen Entwicklung



Wie stehen meine individuellen Ziele im Verhältnis zu Potenzial und Belastbarkeit?

Im einführenden Einzel-Interview werden Biographie und Selbstbeschreibung der jeweiligen Führungs-Aufgaben, der Anforderungen an die Position sowie der Stärken und Schwächen der Teilnehmer ausführlich behandelt und vom Berater festgehalten.

Dies geschieht optional noch gezielter und strukturierter in einem Einzel-Assessment-Center, das konkret im Blick auf die spezifische Situation und Kultur des eigenen Unternehmens konstruiert wurde.

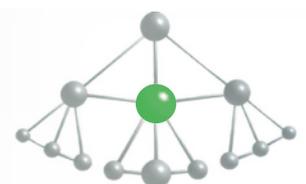
Das eine wichtige Ziel dieser systematischen Bemühungen ist die objektivierte und positionsbezogene Erfassung und Darstellung der interessierenden Potenziale des Teilnehmers in einem Ergebnis-Report: Damit erhalten die Auftraggeber optional kompakte Informationen für die Entwicklung und die zukünftigen Einsatz-Möglichkeiten dieses Mitarbeiters.

Ein weiteres wichtiges Ziel verfolgt der Trainer mit diesen Informationen im Power Training im vertraulichen Einzel-Gespräch:

Hier ist er als Berater nur dem Teilnehmer verpflichtet und entwickelt gemeinsam mit ihm Ideen und Maßnahmen zur Unterstützung seiner Effektivität im beruflichen und privaten Kontext.

Regelmäßig behandelte Themen sind hier sowohl das individuelle Life-Balancing (Beruf-Privat-Familie-Partnerschaft-Hobbys und Energie-Ressourcen) als auch die Effektivität des eigenen Leistungs-Stils (Arbeits-Organisation, Anspruchs-Niveau, Energie-Einsatz, Erfolgs-Level, Kommunikations- und Kontakt-Stil, Zufriedenheits- und Erfolgs-Chancen).

Aus all diesen Quellen formt der Teilnehmer am Ende die Erfolgs-relevanten Ziele für seinen Entwicklungs-Plan.





2. Führungs-Kultur

Optimierung der Führungs-Qualität
als Basis der Kultur-Veränderung



Systemische Analyse + Coaching-Arbeit in der strategischen Führungs-Aufgabe

In der treffenden Analyse einer Führungs-Situation liegt der Erfolg jeder Maßnahme begründet – strategisch und operativ. Viele Problem- und Konflikt-Situationen im Führungs-Alltag eskalieren in unersprißlichem Maß, weil unter dem „Druck des Alltags-Geschäfts“ reflexhaft das Drängende und nicht das Wichtige angegangen wurde. Aber nur der freie Kopf, der Feldherrnhügel des Stra-

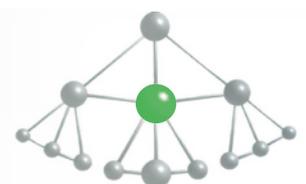
tegen begründet die Lust an der beherzten und erfolgreichen Leichtigkeit des Führens – das Fundament der Leadership-Kompetenz.

Ein zentrales Ziel im **meta fit Power Workshop** ist die Optimierung der Führungsqualität durch ein neuartiges, analytisches Verstehen des menschlichen Verhaltens im Führungs-Prozess:

Unter fachkundiger Anleitung erarbeiten die TeilnehmerInnen systemische Analysen ihrer eigenen kritischen Führungs-Situationen und entwickeln Strategien der Lösung in kollegialer Beratung.

Das nächste große Ziel im **Power Workshop** ist die Optimierung der Führungs-Kultur auf allen Ebenen: Die erarbeiteten Strategien zu den eigenen Problem-Fällen werden in einem strukturierten Coaching-Konzept *realissimo* trainiert und in die Ziele des persönlichen Entwicklungs-Plans aufgenommen.

Das bewusste und strategische Wahrnehmen der Führungs-Aufgabe als Coach der Mitarbeiter macht die Führungskräfte zu den Change-Agenten einer Feedback-geprägten und Ergebnis-orientierten Führungs-Kultur.





3. Team-Entwicklung

Team-Entwicklungs-Workshop
unter Gleichwertigen



**Ein gewisser Wettbewerb ist o.k. – aber:
Im Zentrum steht das gemeinsame Ziel!**

Es ist immer wieder beeindruckend zu erfahren, wie wenig die Mitglieder eines Führungs-Teams tatsächlich voneinander wissen. Und wie interessiert sie in Wirklichkeit daran sind, nicht von Eindrücken und Vermutungen zu leben.

Das eine große Ziel dieser Team-Entwicklungs-Arbeit ist es daher, die Grundlagen für vertrauensvolle und effektive Zusammenarbeit in der Praxis zu legen.

Jede Phase des **meta fit Power Workshop** ist so angelegt, dass die Teilnehmer durch immer wertvollere Feedbacks in der gemeinsamen Arbeit einander kennen- und wertschätzen lernen und den Mut für noch mehr Vertrauen testen und entwickeln dürfen.

Oft geschieht dies erdrutschartig schon in der Präsentation des eigenen Standorts oder in der Diskussion der eigenen Führungs-Fehler. Spätestens aber im gegenseitigen Coaching der Zielbestimmung und der Maßnahmen-Konzepte für den Entwicklungs-Plan.

Das andere anspruchsvolle Ziel ist die gemeinsame – auf das Alltags-Geschäft gerichtete – Entwicklung verbindlicher Spielregeln für verbesserte Kommunikation allgemein und für größere Abstimmung und Effektivität an den Schnittstellen im Besonderen.

In diesem Zusammenhang wird u. a. meist die gängige Meeting-Praxis auf ihre Ökonomie überprüft und das Bedürfnis nach regelmäßigen Feedback-Runden in gemeinsam geplante Termine umgesetzt.

Darüber hinaus wird das gegenseitige Coaching in den Patenschaften zeitlich gestaltet – sowohl im Blick auf regelmäßige „Fallbesprechungen“, als auch auf die im Entwicklungs-Plan festgehaltenen Ziele und Maßnahmen.





4. Kontakt mit den Chefs

Konstruktive Optimierung der systemischen Kommunikation



Vertiefung der Feedback-Kultur zu Strategien und zur eigenen Entwicklung

Auch bei umfangreicher Geschäftsverantwortung werden die Mitarbeiter nicht allein „durch die Aufgabe an sich“ wertschätzend motiviert oder in ihrer Leistungsfähigkeit unterstützt.

Die vertrauensvoll geführten Gespräche zur Vision, zur strategischen Ausrichtung und zu denkbaren Zielhorizonten sind die Brückenpfeiler einer effektiven Umsetzung. Die zeitnahen und hautnahen Feedbacks der Vorgesetzten zur Zielerreichung und zur persönlichen Leistung des Mitarbeiters werden zu energiereichen Steuerimpulsen.

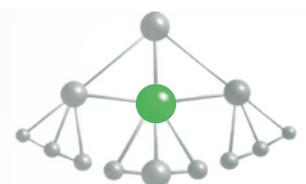
Auch auf höchster Ebene ist bewusst und wahrnehmbar praktizierte Leadership der entscheidende Schlüssel zum Erfolg.

Ziel der hier „bottom up“ angelegten Entwicklungsarbeit ist die Intensivierung einer vertrauens-vollen und ergiebigen Feedback-Kultur mit dem Vorgesetzten – durch die konstruktiven und wohlbedachten Impulse der Mitarbeiter.

Hierzu werden im **meta fit Power Workshop** die Teilnehmer zu einer Teamarbeit eingeladen, wie denn am besten solche Feedback-Gespräche mit dem jeweiligen Vorgesetzten am erfolgsversprechendsten vorzubereiten und am effektivsten umzusetzen seien. Der Trainer assistiert beratend.

Darüber hinaus werden die Führungs-Teams zu einem gemeinsamen Erfahrungsbericht über den gesamten **meta fit Power Workshop** bei ihren Vorgesetzten angeregt. Bisher ausnahmslos zur vollsten Zufriedenheit aller Beteiligten – systemisch angelegte Kultur-Veränderung von unten nach oben.

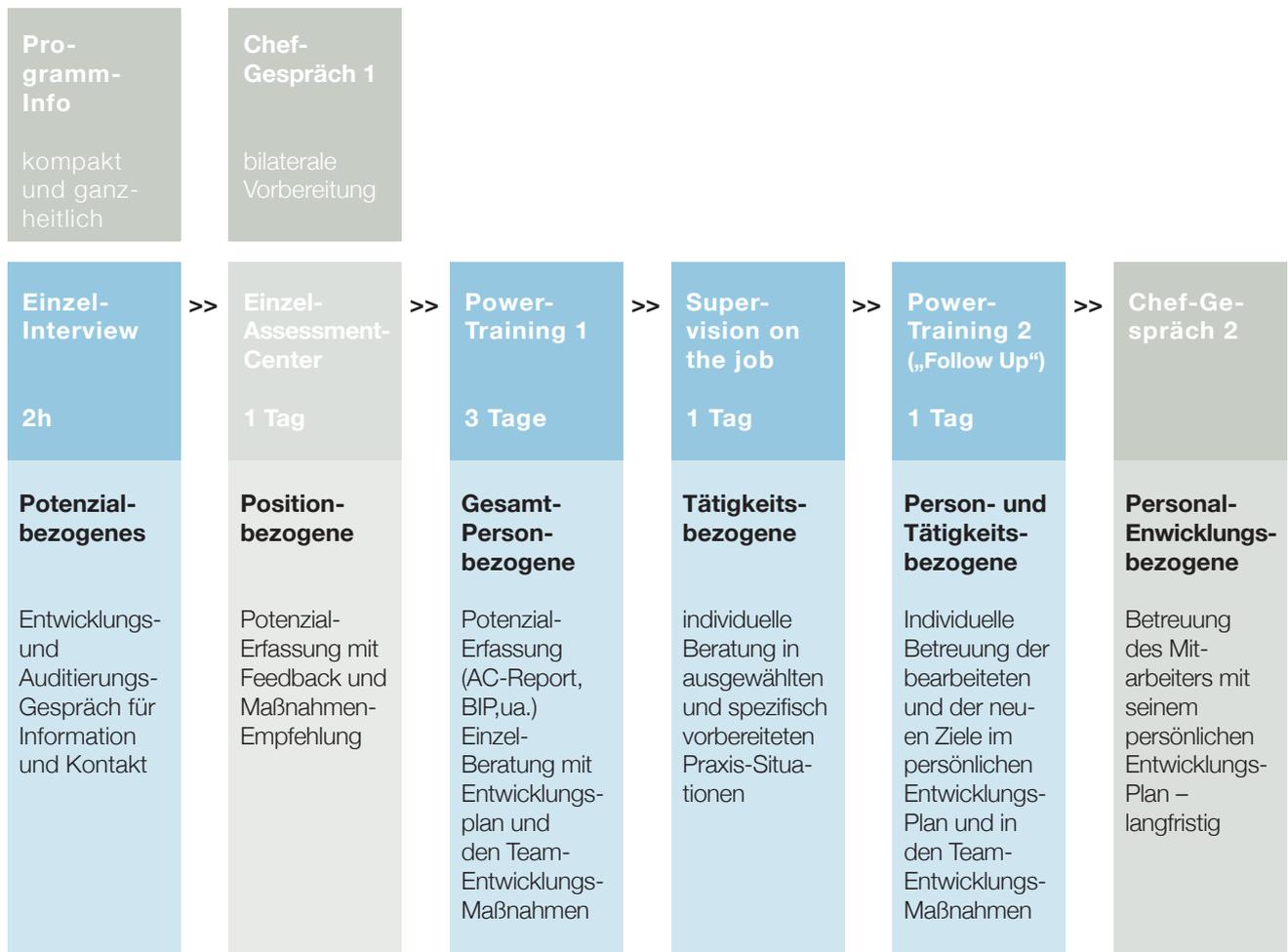
Die Umsetzung der geplanten Schritte wird im Entwicklungs-Plan jedes Teilnehmers festgehalten, von den Paten begleitet und sowohl an den Supervisionstagen als auch im Follow Up des **meta fit Power Workshops** diskutiert und weiterentwickelt.





Das Gesamt-Konzept

Ohne Nachhaltigkeit kein Erfolg



Die Integration der 4 Leadership-Bereiche in eine einzige intensive und nachhaltig angelegte 360°-Coaching-Maßnahme legt den Grundstein für ihren ungewöhnlichen Erfolg.

