

**Buchungsnummer**

LP-KOVO

**Seminargebühr**

750,00 € + MwSt.

**Teilnehmerzahl**

ca. 20 Personen

**Zeitplan**

09.00 - 16.00 Uhr (täglich)

**Zielgruppe**

Team-, Sachgebiets- und Abteilungsleitungen oder auch Führungskräfte, die erst kürzlich vom Kollegen zum Vorgesetzten aufgestiegen sind

**Termin**

05. - 06.11.2024

# Die berühmten ersten 100 Tage – Eine neue Führungsrolle annehmen und aktiv gestalten

Aktuell gibt es viele Neubesetzungen im öffentlichen Dienst – demografischer Wandel, massive Transformations-Prozesse in der Arbeitswelt und eine sehr hohe Mitarbeiterfluktuation tragen dazu bei.

Oft sind Führungspositionen auch längere Zeit nicht besetzt oder neue Leitungen sind zu wenig mit den Rahmenbedingungen und Regeln im öffentlichen Dienst vertraut. Umso wichtiger ist es, dass neue Führungskräfte schnell in der Organisation ankommen, in ihre Rolle finden und vom Mitarbeiterteam angenommen werden.

Im Zentrum des Seminars stehen somit die bewusste Auseinandersetzung mit der Rollenfindung und das praktische Trainieren der neuen Rolle. Ziel ist es, neuen Führungskräften (mit oder ohne Weisungsbefugnis) mehr Sicherheit zu geben und ihre Handlungsfähigkeit zu stärken, damit sie intern schnell Akzeptanz und Vertrauen gewinnen.

**Selbstreflexion: Die neue Führungsrolle**

- Erwartungen der Organisation und meines Mitarbeiterteams an mich
- Mein Selbstbild als Führungskraft – wie führe ich / sollte und will ich führen?
- Wie viel Zeit braucht Führung? Führung versus fachliche Arbeit und Tagesgeschäft

**Start: Die ersten 100 Tage**

- Die Anfangsphase: Modelle, Maßnahmen, Stolpersteine und Fettnäpfchen
- Weniger ist mehr – wie gestalte ich die ersten Tage?
- Der klassische „Werkzeugkoffer Führung“:  
Führungsstile, -modelle, -instrumente – was brauche ich davon?
- Führung aus der Distanz – Modelle für mobiles Arbeiten
- Kleiner Werkzeugkoffer „digitale Moderation & Leitung“ von hybriden Teams

**Kommunikation und Zusammenarbeit: Das Herzstück von Führung**

- Regelkommunikation einrichten (Jour fixe, bilaterale Termine, Besprechungen etc.)
- Feedbacksysteme implementieren
- Spielregeln für die Zusammenarbeit gemeinsam erarbeiten
- Kompetenzen, Aufgaben und Rollen definieren
- Delegation und Motivation: Was heißt das in Teams?
- Eine verlässliche Führungs- und Teamkultur aufbauen
- Führung durch Transparenz: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter informieren und an Entscheidungen beteiligen

**Herausforderungen: Erste schwierige Situationen meistern**

- Ältere Beschäftigte und interne Konkurrenten um die Führungsposition
- Der Spagat zwischen Nähe und Distanz, Vertrauen und Kontrolle
- Den Rollenkonflikt „Führungskraft versus Fachexperte“ für sich klären
- Instrumente und Modelle für Führung aus der Sandwichposition und Führung ohne Weisungsbefugnis
- Entscheidungen höherer Führungsebenen kommunizieren und mittragen
- Team- und Abteilungsinteressen versus Organisationsziele ausloten
- Teamkonflikte und Gruppendynamiken lösen

**Praxisteil: Ihre Fälle und Fragen**