



FÜHRUNG Angebot > Boxenstopp Führung

„Führungskräfte müssen nicht ihre Mitarbeiter ändern. Was sie tun sollten, ist die Voraussetzungen und Bedingungen schaffen, dass diese lernen und sich entwickeln können.“

Führung ist eine eigenständige Aufgabe, die lernbar ist. Zudem ist es eine Aufgabe, die regelmäßiger Reflexion, Überprüfung und kontinuierlichem Lernen ausgesetzt ist. Zum einen, weil Führungskräfte sich selbst verändern, zum anderen, weil das Unternehmen in unterschiedlichen Phasen Verschiedenes von Führungskräften braucht.

Heute brauchen Führungskräfte andere Skills als früher, z. B. Selbsterkenntnis, Empathie, Konfliktkompetenz und eigene Veränderungskompetenz. Und immer geht es beim Thema Führung um das Führen von Menschen — und damit ist es eine sehr komplexe Aufgabe.

Der **Boxenstopp Führung** ermöglicht es, einmal raus aus dem operativen Business zu kommen, um eine moderierte Metaposition auf sich selbst und die Führung im Unternehmen oder im Team zu bekommen:

Dabei stellen sich Fragen wie:

Wie agieren wir derzeit als Führungsteam?

Welche Wirkung erzeugen wir in unseren eigenen Teams?

Wie leben wir unser WHY als Führungskräfte und Organisation?

In guten Boxenstoppworkshops zur Führung mischen sich frischer Input und Wissen von Trainerseite aus mit Zeit für Austausch, Selbsterfahrung, Reflexion und kollegialer Beratung für das Team der Führungskräfte.

Mögliche typische Themen und Fragestellungen für den Boxenstopp Führung:

Worauf fokussieren wir im Thema Führung als Führungskräfte in diesem Unternehmen?

Was ist die aktuelle Ausrichtung des Unternehmens? Welche Führungsrolle und gezielten Aufgaben haben wir daher (ggf. in bestimmten Abteilungen) derzeit als Führungskräfte? Welche Rolle sollten wir derzeit eher einnehmen, um die Ausrichtung des Unternehmens zu unterstützen?

Reflexion und Auffrischung von Führungswissen:

Wie führen wir derzeit? Wie gehen wir mit Lob und Entwicklung unserer Mitarbeiter um?
Wie leben wir unsere Team-Coach-Rolle – was klappt, was eher nicht? Wo müssten wir die eigene Kompetenz als Führungskräfte auffrischen, neue Impulse bekommen?

Formen und Anlässe für den Boxenstopp Führung:

1. Der Boxenstopp Führung kann den **Charakter eines Trainings** haben, z. B. weil junge Führungsmannschaften gemeinsam ihre Führungskompetenz weiterentwickeln.
Mögliche Themen: die eigene Rolle verstehen, Führungsstile, situativ passendes Führungsverhalten beherrschen oder auch den coachenden Führungsstil gemeinsam üben.
2. Der Boxenstopp Führung kann auch als **Führungswerkstatt** aufgesetzt werden. Dann werden z. B. im Format der kollegialen Fallberatung mit mir als Coach herausfordernde Führungssituationen des Alltags reflektiert, bearbeitet und gemeinsam gelöst. Das schweißt zusammen, festigt das gemeinsame Führungsverständnis und hat Lerncharakter.
3. Der Boxenstopp kann auch für erfahrene Führungskräfte, die bisher eher separat („Silos“) ihre jeweiligen Teams gesteuert haben eine ganz neue Erfahrung sein, um **sich als Team von Führungskräfte zu verstehen**, auszutauschen und nutzbringend zu unterstützen. Dann werden alte Organisation- und Führungsverständnisse aufgelöst und die Führungskräfte rücken kollegial zusammen.
Mögliche Themen: gemeinsame sinnstiftende Ausrichtung für die Organisation (Unser WHY – Purpose), Werte und Ziele im Führungsteam, Schaffen einer kollegialen Arbeitsweise und Lernkultur, Chancen und Lösungen für Unterstützung im Führungskreis.

4. Der Boxenstopp Führung kann auch **für bestimmte Herausforderungen maßgeschneidert** sein, z. B. anstehenden oder aktuelle Change Bewegungen. Dann geht es um Führungskompetenz im Veränderungsprozess, gute Kommunikation in diesen herausfordernden Momenten und um das achtsame Steuern von Emotionen in den eigenen Teams. Auch Kulturfragen werden hier reflektiert: Welche Strukturen können wir als Führungskräfte gemeinsam variieren, um positiven Einfluss auf die Kultur zu gewinnen? Welche ablauforganisatorischen Elemente (Regeln, Verfahren, Methoden, Instrumente), die ein gewisses Verhalten bei Mitarbeitern ermöglichen oder verhindern, lohnt es zu überdenken, um eine Veränderung sinnstiftend zu initiieren?

Format:

Terminierung: Je nach Ausgangslage und Zielsetzung kann ein regelmäßiger Boxenstopp 2x /Jahr stattfinden.

Dauer: 0,5 bis 2 Tage, je nach Kontext und aktuellen Herausforderungen für das Führungsteam

Methodik: Workshop und Peer-Coaching. Ein erster Boxenstopp Führung findet eher Face-to-Face statt, Folgeveranstaltungen können als virtueller Workshop aufgesetzt werden.