

Frau in Führung

So bringen Sie mehr Frauen in Führungspositionen



Sie möchten Mitarbeiterinnen mit Potenzial dabei unterstützen, den Weg zur Führungskraft zu gehen? Dieses Nachwuchsführungskräfteentwicklungsprogramm setzt bei der individuellen Situation der Frau an. Es stärkt sie, indem es ihre persönlichen und kommunikativen Kompetenzen trainiert sowie eine positive innere Haltung zu sich und der Führungsrolle fördert. Wie Frau als Führungskraft einen guten Einstieg findet, ist hier genauso ein Thema wie Leadershipkompetenzen, die sie braucht, um die neue Rolle auszufüllen und sich vertikal im Unternehmen weiterzuentwickeln. So fühlen sich Ihre jungen weiblichen Führungskräfte gut auf die neue Position vorbereitet und sind bereit für den nächsten Step.

**Modul 1:
Standortbestimmung
– Selbst-bewusst
Chancen entwickeln**

- Selbst-Check: was will ich, was bremst mich
- Sicher auftreten
- Auf den Punkt sprechen
- Die Macht der Stimme
- Argumentativ gewinnen
- Selbstmarketing - Stolz statt Bescheidenheit
- Beziehungspflege und Netzwerkaufbau

**Modul 2:
Durchstarten als Führungskraft
– Von Anfang voll in der Rolle**

- Ihr Führungsprofil stärken: Rolle, Stile, Aufgaben
- Die ersten 100 Tage: Vorbereitung, Beobachtung, Analyse und Umsetzung
- Eigene Erwartungen und die Erwartung anderer – Klären und kommunizieren
- Ihre Antrittsrede
- Von der Kollegin zur Führungskraft – Wie sie diese Veränderung professionell managen
- Beziehungsnetzwerk ausbauen
- Workshops moderieren

**Modul 3:
Leadershipkompetenz entwickeln
– Erfolgreich Ihre Frau stehen**

- Männliches-weibliches Kommunikationsverhalten
- Umgang mit Statusspielen in Meetings
- Spaß an der Macht?
- Typische Fallen
- Grenzen setzen, Nein sagen
- Delegieren
- Gekonnt kontern
- Menschen gewinnen
- Ziele und Interessen durchsetzen
- Erfolge verkaufen

Wir nutzen INSIGHTS MDI®, um Verhaltenspräferenzen und Motivatoren zu ermitteln. Ein Master-Coach entwickelt dann einen individuellen Entwicklungsplan mit der Teilnehmerin der Reihe. Dieser gilt als Orientierung während der Trainingsmodule und wird mit einer Lernpartnerin immer wieder reflektiert. Zudem empfehlen wir ein Zielgespräch mit der direkten Führungskraft zu Beginn der Führungsentwicklung und ein Abschlussgespräch am Ende. Begleitend dienen Kaminabende dem Netzwerken, auch virtuell, z.B. für den Austausch mit dem Top-Management. Coaching kann individuellen Entwicklungsthemen noch mehr Raum geben und zum Erfolg entscheidend beitragen. Für einen runden Rahmen sorgen eine Kick-off- und eine Abschlussveranstaltung.

Beispielablauf für ein Qualifizierungs-Programm für Führungskräfte
Darstellung der einzelnen Phasen für die systematische Führungskräfte-Entwicklung:

