

FÜHRUNGSKRÄFTE

Ausbildungen für Führungskräfte

Was sind die Themen aktueller Führungskräfte-Ausbildungen?

Woran erkennt man, ob eine Ausbildung gut ist? Wie lange dauert sie, was kostet sie? Eine Umfrage unter ausgewählten Anbietern liefert Antworten.

Was Führungskräfte in speziell für sie gestalteten Präsentationsschulungen lernen, steht am Ende dieses Artikels.

BEVOR MAN BEIM Thema Führungskräfte-Ausbildung Überlegungen zu Parametern wie Dauer, Qualität oder Organisationsform anstellt, muss zunächst einmal geklärt werden, was überhaupt aktuell die Ansprüche an eine Führungskraft sind. Wir haben den Experten daher folgende einleitende Frage gestellt:

Welche Anforderungen werden heute an eine Führungskraft gestellt?

Mag. Konrad Fankhauser (stv. Geschäftsführung und HR-Management, die Berater®) sieht das Erfüllen der Aufgaben im Vordergrund: »Eine Führungskraft muss in erster Linie Mitarbeiter führen können, um dadurch ihren Hauptaufgaben gerecht zu werden, nämlich: 1. Unternehmensziele umzusetzen bzw. Resultate zu erzielen und 2. Mitarbeiter zu motivieren und den Sinn der jeweiligen Tätigkeit zu kommunizieren. Die Führungskraft muss also umsetzungsorientiert die Unternehmensziele vor Augen haben und über ausgeprägte kommunikative Fähigkeiten verfügen, um gemeinsam mit dem Team Resultate erzielen zu können.«

Mag. Beate Assinger, MSc (Senior Training & Development Consultant bei MDI) zählt auf:

»An Führungskräfte werden vielfältige Anforderungen gerichtet:

- *Reflexion und Weiterentwicklung:* Von einer Führungskraft wird mehr denn je erwartet, selbstreflektiert zu sein und an sich arbeiten zu wollen. Sie soll interessiert daran sein, sich weiterzuentwickeln und dies auch mit Hilfe der eigenen Mitarbeiter forcieren, etwa durch aktives Einholen von Feedback.
- *Empathie und situatives Führen:* Die Fähigkeit einer Führungskraft, sich auf den einzelnen Mitarbeiter einzustellen, gewinnt mehr und mehr an Bedeutung: Welche Art von Führung braucht mein Mitarbeiter in der konkret vorliegenden Situation? Welche Werte sind für einen Mitarbeiter wichtig und wie wirken sich diese auf Prioritäten und Work-Life-Balance aus? Arbeiten mit verschiedenen Generationen von Mitarbeitern gehört bereits jetzt zum Führungsalltag. Führung bedeutet auch das Erkennen und die Prävention von Krisen- bzw. Burnout-Situationen.
- *Umgang mit Veränderungen:* Unternehmen sind heute mehr denn je Veränderungen ausgesetzt. Eine Führungskraft muss in der Lage sein, rasch und flexibel auf geänderte Umstände (Markt, Stakeholder, ...) zu reagieren,

aber auch Veränderungen zu initiieren und diese in der Organisation umzusetzen. Das bedeutet auch, die eigenen Mitarbeiter zu motivieren, selbst Veränderungen voranzutreiben und Kreativität in den Alltag einzubauen.

- *Retention:* Eine Führungskraft von heute ist in der Lage, Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden. Durch XING & Co verbreiten sich interessante Positionen schnell und es werden Mitarbeiter angesprochen, die selbst nicht auf Jobsuche sind. Die Aufgabe einer Führungskraft ist es, Wunschmitarbeiter zu gewinnen und diese im Unternehmen zu halten.
- *Social Skills versus Fachkompetenz:* Während vor einigen Jahren noch fachliche Kompetenz in einer Personalentscheidung ausschlaggebend war, spielen nun Empathie, Charisma, Lust auf Verantwortung und Führung und die bereits geschilderten Anforderungen eine große Rolle.«

Mag. Birgit Fischer-Sitzwohl (Geschäftsführerin der Coverdale Managementberatungs- und -trainings GmbH) fasst die Anforderungen so zusammen: »Führungskräfte müssen heute – wesentlich mehr als früher – in der Lage sein, sehr kurzfristig zu reagieren und mit permanenten Veränderungen und hohem Druck umzugehen und sehr oft multikulturell oder virtuell arbeiten. Die eigene Arbeitsbelastung ist meist sehr hoch, was heißt, dass Führungskräfte sich selbst gut managen können müssen. Delegation – und zwar so, dass die Dinge, die ich zurückbekomme auch wirklich das sind, was ich brauche – ist eine Grundanforderung. Wer das nicht kann, endet mit vielen Überstunden, in denen die Dinge erledigt werden müssen, die die Mitarbeiter schlecht oder unvollständig abgeliefert haben – vor allem, wenn die Zeit knapp wird. Da viele Unternehmen mit knappen Budgets zu kämpfen haben, können sich Führungskräfte Leistung oft nicht mehr durch »Motivierung« erkaufen, sondern müssen sich wirklich mit den Menschen auseinandersetzen, um sicherzustellen, dass diese die bestmögliche Leistung erbringen – und das aus der eigenen Motivation heraus. Das erfolgreiche Umgehen mit Schwierigkeiten und Konflikten, und das auch im multikulturellen Umfeld, ist mittlerweile ebenfalls eine Grundvoraussetzung, um als Führungskraft erfolgreich zu sein. Meines Erachtens kann das eine Führungskraft nur erbringen, wenn sie sich selbst gut kennt, eigene Verhaltensvorlieben kontrollieren kann, und damit einen guten Rahmen schaffen kann, dass die eigenen Mitarbeiter ihre beste Leistung abrufen können.«

Mag. Monika Herbstrith-Lappe (Geschäftsführerin Impuls & Wirkung) sieht hohe Anforderun-

gen an Führungskräfte: » Unser Umfeld wird immer dynamischer. Der Druck, die Komplexität und der Grad der Ungewissheit steigen. Auf immer weniger Schultern lastet immer mehr. Da stehen Fallen wie Stress, Ängste, Ärger und Frust weit offen. Und nichts prägt die Motivation und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter mehr als das Verhalten der direkten Führungskraft in kritischen Situationen. Diese sind daher in besonderer Weise gefordert. Da wird empathische, lösungsorientierte Kommunikation zur zentralen Führungsaufgabe. Präsenz und authentisches Handeln der Führungskraft gewinnen zusätzlich an Bedeutung. Wenn man im Sandwich führt, was auf so gut wie alle zutrifft, gilt es den Spagat zu meistern, dass man einerseits selbst Betroffener ist und andererseits Ausführender sein soll. Interessenskonflikte sind dabei vorprogrammiert. Diese frühzeitig aufzugreifen und gekonnt einer Eskalation entgegenzusteuern, ist erfolgsscheidend. Da ist es besonders wichtig, mit der eigenen Betroffenheit professionell umzugehen und einen positiven Zugang zu den Entscheidungen zu finden. Führungskräfte, die häufig mehrere Rollen bekleiden, haben dabei auch viele innere Konflikte und ein Loyalitäts-Dilemma: Einerseits fühlen sie sich dem eigenen Team meist näher. Es gilt, die Kumpelfallen der Verbrüderung zu meistern. Andererseits ist man dem Unternehmen Loyalität schuldig, schließlich bedeutet die übertragene Führungsverantwortung auch einen Vertrauensvorschuss. Selbstreflexion wird da zu einer der wichtigsten Führungskompetenz.

In den vernetzten Strukturen von Unternehmen sind auch das Führen in der Matrix und von virtuellen Teams von steigender Bedeutung. Hier sind Rollenklarheit und Führungsbewusstsein, kluges, nachhaltiges Delegieren einschließlich wirkungsvoller Kontrolle sowie Diversity-Kompetenzen gefragt.

Um ein Team auch in fordernden Zeiten souverän und wirkungsvoll zu führen, muss man zunächst sich selbst klug führen und mit den eigenen Emotionen gekonnt umgehen. Reflexion der eigenen Führungsrolle ist daher wichtiger denn je. In den Ausbildungen geht es daher auch darum, die Freude am Führen zu fördern. Darauf zu schauen, dass es mir selbst gut geht und ich mit Begeisterung dabei bin, ist die Führungsaufgabe mit der größten Hebelwirkung.«

Auch Dr. Gundl Kutschera (institut kutschera) sieht die wachsenden Herausforderungen und fasst die Ansprüche kurz und bündig zusammen: »Die Anforderungen an Führungskräfte werden immer härter und damit der Stress



Beate Assinger
»Veränderung, Organisationsentwicklung und Innovation sind aktuelle Themen.«



Konrad Fankhauser
»Die Führungskraft muss umsetzungsorientiert die Unternehmensziele vor Augen haben und über ausgeprägte kommunikative Fähigkeiten verfügen.«



Gundl Kutschera
»Die Anforderungen an Führungskräfte werden immer härter und damit der Stress immer mehr.«



HR PLUS PUNKT
Praxislehrgänge von ExpertInnen

Start HR Recruiting Lehrgang am 17. Oktober 2013.
6 Module für Ihre Recruiting-Kompetenz.
Informieren Sie sich. JETZT. Und Punkt.

PRAKTISCH. FRISCH. ANDERS. PUNKT
human resources consulting

Tel: +43 (0)1 4026867 | info@hr-punktum.at | www.hr-punktum.at

immer mehr. Führungskräfte müssen immer schneller entscheiden und sich darin sicher fühlen. Sie müssen authentisch präsentieren und Mitarbeitergespräche, Meetings schnell und klar führen, sodass alle gemeinsam in eine Richtung gehen, stark und gesund sind.«



Birgit Fischer-Sitzwohl

»Führungskräfte müssen heute in der Lage sein, sehr kurzfristig zu reagieren und mit permanenten Veränderungen und hohem Druck umzugehen und sehr oft multikulturell oder virtuell arbeiten.«

Welche Inhalte haben aktuelle Führungskräfte-Ausbildungen?

Gundl Kutschera: »Authentisch führen lernen, schnell Zugang zu den inneren Ressourcen finden. Führungskräfte lernen weiters, ihre Mitarbeiter in Gesprächen zu ihren Ressourcen zu führen und ihren persönlichen Führungsstil zu finden.«

Birgit Fischer-Sitzwohl: »Bei uns gehen Führungskräfte-Ausbildungen im Moment in 3 Richtungen: Für Nachwuchsführungskräfte geht es vorwiegend um das Thema Skills-Aufbau. Da reichen die Themen von Kommunikation (in schwierigen Situationen), Gesprächsführung (Mitarbeitergespräche, Kritik, Feedback, Konfliktgespräche), saubere Vereinbarungen erzielen (verhandeln), Führungsgrundlagen (was ist Führung, was nicht), Motivation, Selbstorganisation, Zusammenarbeit konstruktiv steuern, auch in interkulturellen oder virtuellen Umfeldern.

Für erfahrene Führungskräfte geht es oft um das Thema »Leadership Alignment«. Wir verstehen darunter, dass Führungskräfte auf dem Level ein gutes Grundgerüst an Skills mitbringen. Wir bringen ihnen in dieser Maßnahme bei, wie sie über Führung Themen der Organisations-

entwicklung in ihren Alltag integrieren – also: Wie wird die Vision des Unternehmens zu unserer Vision, wie führt man wertorientiert, wie werden Führungs- und Teamleitlinien lebendig, wie mache ich ein Team erfolgreich usw. Ein weiteres Format, das wir bei großen Organisationen gerne einsetzen, ist die Learning Company, wo es schwerpunktmäßig um lernen voneinander geht. Die Gesamtgruppe bildet einen Mikrokosmos der Organisation nach, und während dieses Bootcamps steuern sich die Teilnehmer mehr oder weniger selbst. Es gibt während dieser Woche konkrete (fachliche) Aufgaben sowie Themen, die aus dem Social-Skills-Bereich kommen. Die anwesenden Trainer geben den notwendigen Input, stehen als Coachs oder Moderatoren zur Verfügung und stellen sicher, dass es einen Prozess gibt, wo alle Ziele erfüllt werden können.«

Konrad Fankhauser zählt die wichtigsten Inhalte so auf:

- »Generationengerechte Führungsarbeit und Führungsinstrumente sind ein Kernthema für Führungskräfte und deshalb Fixbestandteil in Führungskräfte-Trainings und -ausbildungen.
- Ein weiterer wichtiger Bestandteil ist die Umsetzungsorientierung.
- Eine starke Gewichtung gibt es auch auf die sogenannte Sozialkompetenz und die kommunikativen Fähigkeiten
- und auf das Thema Mitarbeitermotivation. Motivation nicht nur in der inhaltlichen Arbeit, sondern Führungskräfte sollten Mitarbeiter – egal ob alt oder jung – auch zur Teilnahme an Weiterbildung motivieren.«

Beate Assinger: »Veränderung, Organisationsentwicklung und Innovation sind sehr aktuelle Themen, die in Führungskräfte-Entwicklungsprogramme einfließen. Auch die Themen Führung, wie etwa situative oder laterale Führung, und Kommunikation sind fixer Bestandteil des aktuellen »Top Rankings«. Weiters wird Know-how zu Performance-Entwicklung von Mitarbeitern stark nachgefragt und auch Coaching gehört zum Fixrepertoire. Coachings sind eine gute Ergänzung und haben den Vorteil, dass sie individuell vereinbart werden und sich somit leicht in den Arbeitsalltag integrieren lassen. Als Trend sehe ich, verstärkt Analysen zu Persönlichkeit, Teams oder Führungsstilen in den Entwicklungsprozessen vorzusehen und mit diesen in Trainings oder Programmen zu arbeiten. Die Nachfrage steigt auch nach E-Learning- und Blended-Learning-Lösungen, die zur Ergänzung von Präsenztrainings oder Führungskräfte-Programmen eingesetzt werden.«

Monika Herbstrith-Lappe beschreibt die aktuellen Inhalte so: »Die altbekannte Führungsdevise »Mitarbeiter fördern und fordern« brennt in Zeiten sehr knapper Ressourcen unter den Nägeln: Wie kann ich Mitarbeiter an die Leistungsgrenzen führen, ohne dass sie dabei ausbrennen? Es gilt, gesund zu führen, um Burnout vorzubeugen, beginnend bei sich selbst. Die Rolle der Führungskraft sollte dabei Hilfe zur Selbsthilfe sein, denn es ist so wichtig, die Eigenwirksamkeit zu stärken. Realistische Einschätzung der Situation, Zuversicht, Selbstvertrauen und Eigenverantwortung sind Säulen, die das emotionale Immunsystem und die Resilienz, die Überlebensfähigkeit stärken. Wissen um die Teamdynamik und um Stressverhalten sind erforderlich, um auch in risikoreichen, dynamischen Passagen souverän führen zu können. Briefing vor dem Start, zeitnahe Rückmeldungen und gut eingespielte Teams sind Voraussetzungen für die erforderliche High Performance. Neben der mentalen Stresskompetenz ist auch die regenerative von zentraler Bedeutung: Menschen, die ihre eigenen Quellen zum Auftanken erschließen und nutzen, sind praktisch Burnout-immun. Zeit- und Selbstmanagement wird gerade in stressigen Zeiten zur Überlebensfrage.«

Dauer und Kosten

Wie lange dauern solche Ausbildungen? Und was kosten sie?

Konrad Fankhauser beschreibt die Vielfalt: »Der Umfang von Führungskräfte-Ausbildungen ist sehr unterschiedlich und abhängig von berufspraktischen Vorerfahrungen und bisher ausgeübten Funktionen. Eine Ausbildung kann vom 2-tägigen Intensivblock bis hin zu Führungskräfte-Akademien über 2 Semester gehen. Dementsprechend variiert natürlich auch der Preis.«

Beate Assinger: »Die von Führungskräften besuchten Ausbildungen dauern meistens 2 bis ca. 10 Tage – je nach gewünschter Intensität. Die einzelnen Trainings von Programmen sind häufig über einen Zeitraum von einem Jahr verteilt, damit diese gut in den Führungsalltag integriert werden können. Vor allem kann so auch gleich Neues »geübt« werden. Leicht und flexibel in den Alltag zu integrieren sind auch E-Learning-Programme, die unabhängig von vorgegebenen Trainingszeiten absolviert werden können. Die Kosten variieren sehr stark nach Thema, Dauer und Art der Weiterbildungsmaßnahme. Speziell Inhouse-Programme geben die Möglichkeit, aktuellen Trainingsbedarf im Unternehmen maßgeschneidert und angepasst an Unternehmensspezifika für eine definierte Ziel-

MUT CONSULTING 2013

Führung-Team-Kommunikation-Gesundheit

Mit Mut und Risiko die Zukunft gestalten - kompetente Begleitung

MUT CONSULTING
MUT Consulting
• 732-370152-52
• 732-370152-13 (fax)
• www.mutconsulting.at

Zur Erarbeitung eines ausschließlich für Sie passenden Angebotes wenden Sie sich an
Frau Edith Berger
(edith.berger@mutconsulting.at)



hernsteininstitut
management leadership

Jetzt buchen:
Hernstein Entwicklungsprogramme
Kompakt, praxisnah und transfer-orientiert

- **Hernstein General Manager Program**
Leadership Program für General Manager mit gesamtunternehmerischer Verantwortung
- **Hernstein Manager Curriculum**
Entwicklungsprogramm für Führungskräfte im mittleren Management
- **Hernstein High Potentials Program**
Entwicklungsprogramm für Nachwuchsführungskräfte

Information und Anmeldung unter:
www.hernstein.at/Offene-Programme/Entwicklungsprogramme/

WKO
WIRTSCHAFTSKAMMERN
Weiterkommen.

gruppe anzubieten und so die Kosten pro Teilnehmer verglichen mit offenen Programmen niedrig zu halten.«

Gundl Kutschera nennt konkrete Preise für ihr Institut: »Es gibt unterschiedliche Ausbildungskonzepte von 3 mal 3 Tagen, 3 mal 2 Tagen bis hin zu 12-monatigen Ausbildungen. Die Kosten belaufen sich dabei auf 500,- bis 1.000,- € pro Tag und pro Teilnehmer. Oder es werden Trainer mit festen Tagessätzen dazu eingeladen, diese Ausbildungen in Firmen durchzuführen.«

Birgit Fischer-Sitzwohl beschreibt die eigenen Ausbildungen so: »Unsere Module dauern im Schnitt 2 bis 3 Tage, üblicherweise absolviert man 3 bis 6 Module. (Bis zu 10 Teilnehmern

ARGO PERFORMANCE & DEVELOPMENT

Frage:
„Unsere Entwicklungsprogramme sind gut, die **Umsetzung wird aber nicht wirklich ernstgenommen** – wie können wir **Commitment und Output stärken?**“

Antworten: www.argo.at

leistungsstark & lebensfroh

Hochwirksame Impulse für Leistungsstärke auf Basis von Lebensfreude

toolbox für konkreten Anwen- dung

IMPULS & WIRKUNG

Herbstrieth Management Consulting GmbH

Impuls & Wirkung - Herbstrieth Management Consulting GmbH, 1060 Wien, Liniengasse 33/31, Tel. 01/292 95 03, wirkung@impuls.at, www.impuls.at

wird mit einem Trainer gearbeitet.) Die Tagsätze liegen bei ca. 2.000,- bis 2.400,- €. Eine ›Learning Company‹ sollte mindestens 4 bis 7 Tage dauern. Hierbei wird pro 8 Personen mit einem Trainer gearbeitet. Eine gute Konstellation besteht aus ca. 50 Teilnehmern und 6 Trainern.«

Tipps zur Auswahl

Wir wollen von den Experten ein paar Tipps wissen, worauf man bei der Auswahl von Führungskräfte-Ausbildungen konkret achten soll und fragen daher:

Woran erkennt man als Personalist, welche Ausbildungen gut sind?

Monika Herbstrieth-Lappe: »Es geht um die Nachhaltigkeit der Ausbildung. Das beginnt damit, dass die Gruppe der Teilnehmer nicht zu groß ist, um die einzelnen Führungskräfte abholen zu können. Je reicher der Erfahrungsschatz der Trainer ist, desto individueller können sie auf unterschiedliche Führungssituationen eingehen. Neben der Fähigkeit und der Bereitschaft des Trainers ist es auch eine Frage des Settings, ob eine Ausbildung von der Stange oder auf die jeweilige Gruppe maßgeschneidert gestaltet wird.«

Beate Assinger beachtet folgende Punkte bei der Auswahl:

- »Hintergrund des Trainers: Hat er selbst berufliche Erfahrung im Unternehmenskontext gesammelt? Bildet er sich regelmäßig fort? Kann er relevante Referenzen zum gewünschten Thema vorweisen?
- Welche Methoden werden in der Ausbildung eingesetzt? Passen diese für das Thema und den Teilnehmer?
- Bei Inhouse-Trainings-Maßschneiderung: Wie sehr wird das Trainingskonzept an ›mein‹ Unternehmen und an die Zielgruppe angepasst und wie sieht der Prozess hier aus?
- Bei Universitäten: Wie werden sie in öffentlichen Rankings bewertet?«

Konrad Fankhauser nennt weitere Parameter: »Im Wesentlichen kann man die Qualität von Ausbildungen an folgenden Parametern erkennen: Praxisbezug der Lerninhalte, Expertise der Referenten, Zufriedenheit der Teilnehmer (Referenzen) sowie Lernunterlagen und Skripten. Man sollte auch darauf achten, ob es ein Bildungscontrollingsystem gibt und der Transfer in die Praxis gewährleistet ist.«

Auch Gundl Kutschera geht es um die Nachhaltigkeit, sie schlägt eine neue Art der Evaluierung vor: »Das Wesentliche ist, wie die gelernten Mittel nachhaltig erfolgreich verwendet werden. Weiters ist es wichtig, auf Trainer zu achten, die die Inhalte erfolgreich präsentieren und vermitteln, versus Trainer, für die es wichtig ist, sich selbst zu präsentieren. Für die Zukunft wäre es interessant, auch die Teilnehmer nach ihrem Können zu evaluieren und Trainer danach zu bewerten und nicht nur die Teilnehmer die Trainer bewerten zu lassen.«

Abschließend zählt Birgit Fischer-Sitzwohl einige Kriterien auf:

- »Wenn die Führungskräfte neue Fähigkeiten erwerben sollen, dürfen die Tage nicht mit zu vielen Themen vollgepackt sein.
- Wenn es um das Thema Alignment geht, kann man die Qualität daran messen, ob die Transferthemen, die die Leute mitnehmen, so aufgearbeitet werden, dass diese auch wirklich in Angriff genommen werden können.
- Dass die durchführenden Trainer ›anschlussfähig‹ sind, in dem Sinne, dass sie die Branche kennen oder selbst Erfahrung als Führungskraft haben.
- Last but not least: Ein ›gutes‹ Training ist so designt, dass es eine klare Lernkurve gibt, die die Teilnehmer durchlaufen, und so auch wirklich das Optimum rausholen können.«

Präsentationstrainings für Führungskräfte

Interview mit Dr. Schien Ninan (HPS Training & Creative Director)

Welche Anforderungen hinsichtlich Präsentationen werden heute an eine Führungskraft gestellt?

Führungskräfte müssen besonders gut kommunizieren, da sie Multiplikatoren mit Vorbildfunktion sind und Führung über Kommunikation stattfindet. Die Präsentation ist ein Sonderfall der Kommunikation – die Führungskraft steht dabei extrem im Fokus. Wer heute nicht überdurchschnittlich gut präsentiert, wird seine Zielgruppe nicht optimal erreichen und damit mittelfristig ein Problem bekommen. Zudem müssen Führungskräfte nicht nur Informations-Präsentationen beherrschen, sondern vor allem sogenannte »Pitch-Präsentationen«. Wir bei HPS unterscheiden diese Präsentationstypen deshalb, weil Pitch-Präsentationen primär für ein Thema aktivieren und die Zielgruppe für diese gewinnen sollen. Eine klassische Führungsaufgabe also. Während Informations-Präsentationen vor allem präzise und faktenorientiert sein sollten, müssen Pitch-Präsentationen spannende Storystrukturen, einprägsame Visualisierung und einen starken persönlichen Auftritt vereinen – eine echte Herausforderung.

Welche Inhalte haben daher aktuelle Präsentationstrainings für Führungskräfte?

Mit der zunehmend steigenden Erwartungshaltung an Präsentationen von Führungskräften hat sich in den letzten Jahren neben den klassischen Trainings ein neuer Bedarf an konkreter Projektunterstützung entwickelt. Dabei helfen wir Führungskräften, die vor einer wichtigen Präsentation stehen – sei es eine Unternehmenspräsentation, ein Vorschlag an das Top-Management

oder eine Keynote auf einer Veranstaltung. In diesen Fällen erarbeiten wir gemeinsam mit dem Kunden seine Kernbotschaften und eine prägnante Story, erstellen die komplette Visualisierung und testen bei Bedarf den persönlichen Auftritt in realistischen Probeläufen.

Was sind die Unterschiede zu allgemeinen Präsentations-Trainings?

Führungskräfte trainieren nicht nur den persönlichen Auftritt, das wäre für Business-Präsentationen nicht ausreichend. Sie werden auch bei der Auswahl und Strukturierung der Inhalte unterstützt, entwickeln Storys und präzise Botschaften. Zusätzlich wird ihnen bei Umsetzung in PowerPoint, Keynote, Prezi oder anderer Software sowie bei allen Fragen des Medienhandlings unsere Expertise zur Verfügung gestellt.

Haben junge Führungskräfte einen anderen Zugang zu Präsentationen als ihre älteren Kollegen?

Hier sehen wir eine interessante Entwicklung: Für jüngere Führungskräfte sind Präsentationen selbstverständlich, sie präsentieren gerne und sehen es als Chance. Dabei haben sie gleichzeitig auch höhere Ansprüche, das betrifft zum Beispiel das Thema Visualisierung oder den Einsatz neuer Präsentations-Tools. Für diese Teilnehmer haben wir eine Reihe spannender Trainings und Services entwickelt. Während diese Zielgruppe als Präsentationsvorbild Steve Jobs oder andere Silicon-Valley-Größen nennt, sehen die älteren Teilnehmer eher arrivierte CEOs oder Politiker als Role Model. Sie können sich sicher vorstellen, welche Präsentationsart auf dem Vormarsch ist. **T**



Schien Ninan

»Die Präsentation ist ein Sonderfall der Kommunikation – die Führungskraft steht dabei extrem im Fokus.«

IN KOOPERATION MIT **DER STANDARD**

Business Circle Jahresforum, 3./4. Dez. 2013
Courtyard by Marriott Wien Messe

BUSINESS CIRCLE
Konferenzen und Seminare

ERFOLG STECKT AN!

Lehrlingsforum 2013

1. österreichischer Treffpunkt für Unternehmen, Politik, Interessensvereinigungen & Experten

- › Arbeitsmarktpolitische Rahmenbedingungen und die Visionen der zuständigen Minister
- › Vom Status-Quo zum Wunsch-Szenario Neu: Lehrlingswesen 2020
- › Mehr als 20 Unternehmen berichten aus der Praxis: A1 Telekom Austria • Baxter • Bipa • DHL Global Forwarding Erste Bank • Kapsch • Miba • REWE International • SPAR • T-Mobile Austria • Wiener Stadtwerke • uvm.

Programm anfordern unter neubauer@businesscircle.at, +43/1/522 58 20-27