

Sie möchten ein Führungsseminar absolvieren und suchen den passenden Anbieter? Wir haben zwei Expertinnen befragt und Ihnen nützliche Tipps zusammengestellt, um Ihnen die Orientierung zu erleichtern.

Kompetenter führen



Werteorientierte Fortbildung in klösterlicher Umgebung

Das Team Benedikt in Würzburg (www.teambenedikt.de) hat sich auf diese Art der beruflichen Weiterbildung spezialisiert. Wir hatten die Gelegenheit, mit der Geschäftsführerin Eva Müller (r.) und der Dozentin Jutta Stephany (l.) über Führungsseminare zu sprechen. Jutta Stephany hat nach ihrer Ausbildung zur Drogistin Wirtschaftswissenschaften studiert und auch für große Kosmetikhersteller im Außendienst sowie im Marketing gearbeitet. Sie leitet u. a. Führungsseminare für Frauen.



Was macht für Sie ein gutes Führungsseminar aus?

Eva Müller (EM): Für mich ist ein Führungsseminar dann gut, wenn es den Teilnehmern in einer wertschätzenden und aufbauenden Atmosphäre ermöglicht, in den Spiegel zu schauen und die eigenen Themen wahrzunehmen. Und dieser Blick in den Spiegel ist ungemein wichtig. Beim Führen gucken wir meistens auf die zu Führenden und sind im Außen. Eine gute Führungskraft schaut sowohl auf sich selbst und auf die anderen. Bei mir selbst anzufangen, das ist für mich der erste, ganz wichtige Schritt und daraus leiten sich die weiteren ab.

Was ist das Charakteristische am Konzept des Team Benedikt?

(EM) Das Besondere ist, dass wir Verbindungen schaffen wollen, d. h. wir verbinden professionelles Arbeiten mit einer guten Haltung, mit Menschlichkeit und einer guten Spiritualität. Spiritualität wird sehr unterschiedlich assoziiert. Wir meinen damit nichts, was mit Religion zu tun hat, auch wenn unsere Kurse in einem klösterlichen Umfeld stattfinden. Uns geht es um den Geist, den „Spirit“, aus dem heraus wir handeln. Wir sind an Werten orientiert und der Überzeugung, dass Arbeit dann Freude macht, wenn Professionalität, Wirtschaftlichkeit und die innere Haltung miteinander verbunden werden können.

Wie gehen Frauen am besten vor, wenn sie vor der Entscheidung stehen, Führungsverantwortung zu übernehmen?

Jutta Stephany (JS): Frauen sollten sich als erstes die Frage stellen, ob sie überhaupt führen möchten oder nicht. Wenn ja, dann sollten sie sich überlegen, welche Methoden sie erlernen wollen, um Führung ausüben zu können. Und das Wichtigste ist, dass sie sich nicht durch die Masse der männlichen Führungskräfte beirren lassen sollten. Masse ist nicht gleich Klasse.

Unterstützen Sie Interessenten diesbezüglich auch bei der Entscheidungsfindung?

(EM) Ja, das ist etwas, was unsere Kunden auch sehr schätzen. Bei uns gibt es eine individuelle, unterstützende Beratung, die eine Entscheidungshilfe bei der Kursauswahl geben soll. Diese Beratung führe ich im Wesentlichen durch. Manchmal ist es auch kein Kurs, den jemand braucht, sondern ein Coaching oder auch nur eine Buchempfehlung. Wir schauen gemeinsam, was der erste Schritt sein sollte, welcher danach am besten folgt, und was überhaupt das Ziel ist. Manche Menschen möchten etwas verändern, wissen aber nicht immer was und wie. Wir bieten unsere Beratung an, um die Menschen zu dem passenden Kurs zu führen.

Profitieren Frauen in Führungspositionen tatsächlich von ihrer sozialen und empathischen Kompetenz?

(JS) Ja, definitiv. Frauen profitieren davon, weil sie bereits antizipieren können, was passieren wird, wie sich die Leute verhalten oder wo Probleme auftauchen werden. Sie sehen oft auch die Talente der Menschen und können diese ermuntern und motivieren. Die andere Seite der Medaille ist jedoch, dass Frauen manchmal zu viel vorausdenken und dann zu kompliziert unterwegs sind.

Auf was müssen Sie bei der Durchführung Ihrer Seminare daher besonders achten?

(JS) Dass ich sehr wach bin und mitkriege, was die Teilnehmer brauchen. Das geht von einem stützenden Coaching, z. B. was das eigene Selbstbewusstsein anbetrifft, bis hin zum Reporting in einem internationalen Konzern oder dem Auftreten in einer Telefonkonferenz. Manchmal braucht es auch einfach nur ein ermunterndes „Du schaffst das!“ Und so ernst das Thema auch ist und so konzentriert wir in den Seminaren auch arbeiten: Gelacht wird immer. Wenn das Lernen Freude macht, fällt es auch leichter.

Frauen gebärden sich in der Regel anders und reden anders, wenn sie untereinander sind. Unterscheidet sich die Lernatmosphäre, wenn die Teilnehmergruppe im Seminar gemischt ist?

(EM) Es ist schon ein Unterschied, das ist richtig. Und der wird anfangs ganz besonders deutlich. Aber nach drei gemeinsamen Tagen ist er von außen schon nicht mehr erkennbar. Dann ist es uns gelungen, dass jede und jeder bei sich ist und man sich untereinander in einem wertschätzenden Umgang miteinander befindet. Ich finde es wichtig, dass wir beide Seminarformen haben, denn im Alltag haben wir alle auch mit beiden Geschlechtern zu tun. Wir sollten uns auf beiden Ebenen bewegen können und frau kann das auch gut.

Welche Ansprüche stellen fortbildungswillige Frauen an Führungsseminare?

(JS) Sie wollen in erster Linie, dass die Dozentin weiß, von was sie redet. Es ist von Vorteil, wenn man selber Führungskraft war und vom Berufsleben ein bisschen was gesehen hat. Pluspunkte gibt es auch, wenn jemand Führungskompetenz in Teilzeit ausgeübt hat oder ebenfalls Familie und Kinder hat. „Role model“ ist hier ein guter Begriff. Diese Vorbildfunktion ist für die Dozentin wichtig, denn das macht sie authentischer.

Wie sehr nutzen Frauen die Möglichkeit zum Austausch in Ihren Seminaren?

(JS) Frauen erscheint es oftmals so, als seien sie allein mit ihrem Thema. In den Seminaren sehen sie dann aber, dass das völlig anders ist und sie sind total erleichtert, wenn sie erkennen, dass es anderen genauso geht. Egal, in welcher Branche. Der Austausch ist ein wesentliches Instrument und ich ermutige die Frauen stets, selbst unser gemeinsames Seminar als Möglichkeit zum Netzwerken zu betrachten und auch danach in Kontakt zu bleiben. Denn das ist ebenfalls ein Manco bei Frauen, dass sie nicht so gut ver-

netz sind, wie es etwa bei Männern der Fall ist.

Wie wichtig ist es dabei für Sie, auf die Bedürfnisse der Teilnehmerinnen zu achten?

(JS) Das ist das A und O! Mir ist es sehr wichtig, dass jede Teilnehmerin das bekommt, was sie braucht. Dazu gehört auch, dass sie unmittelbar nach dem Seminar einen operativen Schritt vollziehen kann – im Sinne von „Jetzt fange ich an!“ Die Teilnehmerinnen sollten nicht lange überlegen und noch unnötig Zeit vergehen lassen. Ich setze mehr auf das Tun, sie sollten gleich anfangen, mit sich selbst einen Vertrag schließen und ihre Veränderung angehen. Wenn das gelingt, dann sind die Frauen in der Spur.

Sie führen Ihre Seminare in klösterlicher Umgebung durch. Schätzen die Teilnehmer den Wechsel von konzentrierter Wissensvermittlung und mentalem Ausgleich?

(EM) Ich sage immer: Manche kommen

wegen, manche kommen trotz Kloster. Die meisten unserer Kunden schätzen unsere benediktinische Ausrichtung. Unser Name ist ja Programm. Unter den Seminarteilnehmern gibt es aber auch Menschen, die damit überhaupt keine Berührung haben und diese kennenlernen wollen. Wenn sie dann drei Tage unsere klare, klerikale Struktur erleben, dann kommen sie in ein ganz anderes Empfinden und Spüren hinein. Besonders die Zeiten der Stille tun den meisten sehr gut. Es gibt da einen schönen Satz, der dieses Befinden trefflich kennzeichnet: „Jetzt brauche ich nichts tun, jetzt bin ich ganz bei mir.“ Und die Teilnehmer gehen in der Regel mit dem Vorsatz, dieses Erleben in ihren Alltag zu integrieren.

Was bedeutet das konkret für die teilnehmenden Frauen?

(EM) Da sind wir bei den Frauen natürlich bei jenen, die durch Multitasking ihre vielen Themen unter einen Hut be-

kommen. Dass da dann eine Frau im Alltag gerade mal nichts tun muss, kommt doch eher selten vor. Bei uns darf sie aufgrund der Seminarstruktur einfach mal nichts tun – und das dreimal am Tag. Es führt bei ihr schließlich zu einer ganz anderen inneren Haltung, an der wir mit unserem Team ja arbeiten wollen.

Sie lassen Ihre Veranstaltungen im Nachgang von Ihren Teilnehmern bewerten. Wie wichtig ist dieses Reporting für Sie?

(EM) Das ist ganz wichtig, denn diese Rückmeldung ist die Basis für unsere Weiterentwicklung. Eine erste Einschätzung wird am Ende des Kurses gegeben. Zusätzlich händigen wir den Teilnehmern für eine zeitnahe Bewertung einen Feedback-Bogen direkt aus oder schicken diesen zu. Außerdem schreiben wir unsere Teilnehmer auch nochmal so ca. drei Wochen nach dem Kurs an und stellen ihnen Fragen, die zur Reflexion, zum Anknüpfen, zum Dranbleiben oder zum konkreten Umsetzen einladen sollen. Das ist dann das Feedback, das uns nach einer Wirkzeit gegeben wird.

Suchen & Finden

Die Seminarsuche im Internet über eine konventionelle Suchmaschine ergibt unzählige Treffer, die man so gar nicht auswerten kann. Nutzen Sie daher lieber spezielle Weiterbildungsdatenbanken, über die Sie sich ganz gezielt einen Überblick über die von Ihnen angestrebte Fortbildung anzeigen lassen können. Hierzu zählen u. a.

- www.seminarmarkt.de
- www.seminarboerse.de
- www.wis.ihk.de
- www.volkshochschule.de
- www.fobil.de

Diese Datenbanken liefern bundesweite Seminarangebote, die sich über Suchfilter an Ihre individuellen Interessen und Bedürfnisse anpassen lassen. Außerdem gibt es Weiterbildungsdatenbanken von einzelnen Bundesländern oder Wirtschaftsregionen wie z. B.

- www.bildungsnetz-rhein-main.de
- www.hamburg.kursportal.info

Ebenfalls empfehlenswert ist ein leicht bedienbares Informationsportal, das in Kooperation des Bundesministeriums für



Wirtschaft und Forschung mit der Stiftung Warentest eingerichtet wurde:

■ www.weiterbildungsguide.de
Diese Plattform unterstützt Sie bei Ihrer Zielsetzung, der Auswahl der Lernform und bei der Suche nach einem Anbieter. Darüber hinaus finden Sie dort auch rechtliche Informationen und interaktive Hilfsmittel wie nützliche Angebots-Checklisten und Erläuterungen zu staatlichen Fördermöglichkeiten, die es durchaus auch für Selbstständige gibt.

Suchen Sie auch während des Seminarverlaufs das Gespräch mit den Teilnehmern?

(EM) Ich versuche immer, in einzelnen Kursgruppen dabei zu sein. Dazu gehört für mich auch, während der Kaffeepausen oder mal am Abend, wenn der Kurs tag ausklingt, mit den Teilnehmern zu sprechen und deren Eindrücke, Wünsche und Bedürfnisse zu hören. Diese beziehe ich dann in die Konzeption und Planung weiterer Kurse ein.

Kann ein solches Führungsseminar bei einem Anbieter jenseits der Beauty-Branche denn nutzbringend sein?

(EM) Wir legen es bewusst darauf an, dass Menschen aus den unterschiedlichsten Branchen und Betriebsgrößen an unseren Seminaren teilnehmen. Die Probleme und Herausforderungen sind sowohl in einem kleineren wie einem größeren Betrieb ähnlich. Das Team Benedikt hat damit gute Erfahrungen gemacht und auch die Kursteilnehmer empfinden dieses Miteinander- und Voneinander-Lernen als sehr positiv.

ANJA RIECK