



shuhari.life
Institut für Lebensbalance

Young Leadership

SEMINAR SERIES



Young Leadership

Wenn Komplexität zunimmt, Geschwindigkeit sich erhöht und Entscheidungen unter Unsicherheit zur Normalität werden, dann braucht es Führungskräfte, die mit diesen Anforderungen umgehen können.

Genau hier setzt das Initialprogramm für junge bzw. angehende Führungskräfte an. Es begleitet sie in den ersten Monaten bei ihren neuen Aufgaben und unterstützt sie bei der Entwicklung einer tragfähigen Führungsidentität.

Vom Ich → zur Führungsrolle → zur Beziehung → zum Team → zur Organisation → zur eigenen Führungsidentität.





BLOCK 1: Erste Orientierung finden

Einstieg, Standortbestimmung und Führungsverständnis

Am Anfang braucht es Orientierung. Die Teilnehmenden sollen klären, wo sie gerade stehen, welche Erwartungen an sie gerichtet werden und welches Bild von Führung sie selbst mitbringen.

Zentrale Themen:

- Was bedeutet Führung heute?
- Unterschied zwischen Fachrolle, Expertenrolle und Führungsrolle
- Erwartungen von Mitarbeitenden, Vorgesetzten, Organisation und sich selbst
- Erste persönliche Standortbestimmung
- Eigene Führungsbiografie: Welche Führung habe ich erlebt?
- Erste Führungsgrundsätze entwickeln

Das bildet die Basis für alles Weitere.

Rollenwechsel: Vom Mitarbeitenden zur Führungskraft

Das ist bei jungen Führungskräften oft der kritischste Übergang. Viele versuchen, weiterhin die beste Fachkraft zu bleiben. Genau das führt später zu Überlastung, Mikromanagement oder unklarer Führung.

Zentrale Themen:

- Abschied von der reinen Fachrolle
- Nähe und Distanz zu ehemaligen Kolleginnen und Kollegen
- Autorität entwickeln, ohne autoritär zu werden
- Umgang mit Unsicherheit in der neuen Rolle
- Erwartungskklärung mit der eigenen Führungskraft
- Erste Führungsentscheidungen treffen

Hier wird auch reflektiert werden:

Was fällt mir schwer loszulassen? Was glaube ich, beweisen zu müssen?



BLOCK 2: Eigene Persönlichkeit kennen

Selbstreflexion und Persönlichkeitsmuster

Bevor jemand andere führt, sollte er oder sie die eigenen Muster besser kennen. Nicht therapeutisch, aber alltagsnah und führungspraktisch.

Zentrale Themen:

- Eigene Werte, Motive und Antreiber
- Typische Stressmuster
- Perfektionismus, Kontrollbedürfnis, Harmoniebedürfnis, Anerkennungsstreben
- Umgang mit Kritik
- Selbstbild und Fremdbild
- Persönliche Trigger in Führungssituationen

Der wichtige Lerntransfer lautet hier:

Was ich bei mir erkenne, kann ich später auch bei Mitarbeitenden besser wahrnehmen.

Selbstführung, Selbstmanagement und Fokus

Wir wollen verhindern, dass junge Führungskräfte nicht gleich in operative Überforderung geraten. Deshalb braucht es früh ein Modul zu Fokus, Prioritäten und persönlicher Arbeitsorganisation.

Zentrale Themen:

- Prioritäten setzen
- Umgang mit Zeitdruck und Informationsflut
- Eigene Energie bewusst steuern
- Klarheit über Aufgaben, Rollen und Verantwortlichkeiten
- Nein sagen und Grenzen setzen
- Entscheidung zwischen wichtig, dringend und nur laut
- Arbeitsroutinen und Reflexionsroutinen entwickeln

Besonders wichtig:

Führungskräfte lernen hier nicht nur Selbstorganisation. Sie lernen auch, wie sie Mitarbeitende vor Überforderung, Unklarheit und Aktionismus schützen können.

Selbstfürsorge, Resilienz und gesunde Führung

Oftmals kommt dieses Thema, wenn überhaupt, erst am Ende, wenn alle schon erschöpft sind. Junge Führungskräfte brauchen früh ein realistisches Verständnis davon, dass gute Führung nicht aus Selbstausbeutung entstehen kann.

Zentrale Themen:

- Eigene Belastungsgrenzen erkennen
- Stresssignale wahrnehmen
- Regeneration als Führungsaufgabe
- Umgang mit innerem Druck
- Gesunde Leistungsfähigkeit statt Dauerfunktionieren
- Vorbildwirkung der Führungskraft
- Verbindung von Selbstfürsorge und Fürsorge für Mitarbeitende

Gesunde Führung beginnt nicht beim Mitarbeitergespräch, sondern bei der Selbstführung der Führungskraft.



BLOCK 3: Interaktion & Führungskultur

Kommunikation und Beziehungsgestaltung

Nun steigen wir in die Führungsinteraktion ein. Denn Kommunikation ist nicht allein Technik, es braucht auch Beziehungsgestaltung unter Rollenklarheit.

Zentrale Themen:

- Aktives Zuhören
- Klare Erwartungen formulieren
- Fragen statt vorschnell lösen
- Gesprächsführung im Alltag
- Verbindlichkeit herstellen
- Kommunikation unter Druck
- Wahrnehmung, Interpretation und Bewertung unterscheiden

Das Ziel: Junge Führungskräfte sollen lernen, nicht sofort Antworten zu liefern, als vielmehr Denk- und Klärungsräume zu öffnen.

Vertrauen, psychologische Sicherheit und Führungskultur

Diese Elemente prägen entscheidend die Qualität der Zusammenarbeit mit. Junge Führungskräfte unterschätzen oft, wie stark ihr Verhalten das Klima im Team beeinflusst.

Zentrale Themen:

- Vertrauen aufbauen
- Verlässlichkeit und Klarheit
- Fehler- und Lernkultur
- Offenheit ermöglichen
- Umgang mit Unsicherheit im Team
- Sicherheit geben, ohne alles kontrollieren zu wollen
- Wie Führung Verhalten im Team prägt

Hier entsteht der Übergang von individueller Führung zu Teamkultur.



BLOCK 4: Führungsinstrumente & Zusammenarbeit

Ziele, Erwartungen, Delegation und Verantwortung

Jetzt kommen klassische Führungsinstrumente, aber auf einem besseren Fundament.

Zentrale Themen:

- Ziele sinnvoll vereinbaren
- Erwartungen klären
- Aufgaben und Verantwortung sauber delegieren
- Delegation als Entwicklungschance
- Kontrolle versus Vertrauen
- Nachhalten ohne Mikromanagement
- Prioritäten im Team steuern

Die angehenden Führungskräfte lernen zu unterscheiden:
Delegation heißt nicht „Aufgaben abwerfen“. Delegation heißt, Verantwortung passend zu übertragen und Entwicklung zu ermöglichen.

Feedback, Entwicklung und Motivation

Dieses Modul baut auf Kommunikation, Vertrauen und Zielklarheit auf. Feedback funktioniert nur dann gut, wenn die Beziehung tragfähig und die Erwartungen klar sind.

Zentrale Themen:

- Feedback geben und annehmen
- Anerkennung und Kritik wirksam formulieren
- Entwicklungsgespräche führen
- Lernziele mit Mitarbeitenden vereinbaren
- Motivation verstehen
- Unterschiedliche Mitarbeitendentypen erkennen
- Potenziale fördern

Der Selbstbezug bleibt wichtig:

Wie gehe ich selbst mit Feedback um? Was löst Kritik in mir aus? Wie beeinflusst das meine Führung?



BLOCK 5 Kommunikation & Beziehungen

Schwierige Gespräche, Konflikte und Emotionen

Dieser Themenblock braucht einiges an Basisvoraussetzungen und kommt deshalb erst an dieser Stelle, wenn die Teilnehmenden bereits ein Grundverständnis von Rolle, Kommunikation und Beziehung haben.

Zentrale Themen:

- Konflikte früh erkennen
- Schwierige Themen ansprechen
- Emotionen in Gesprächen regulieren
- Kritik, Widerstand und Abwehr verstehen
- Umgang mit Minderleistung
- Grenzen setzen
- Gesprächsstruktur für schwierige Situationen

Hier wird Führung erwachsen. Nicht durch Härte, sondern durch Klarheit, Haltung und Präsenz.



BLOCK 6: Mit Dynamiken zurechtkommen

Teamdynamik, Zusammenarbeit und Meetings

Nachdem die Teilnehmenden erste Erfahrungen gesammelt haben, kann der Blick stärker auf das Team als Ganzes gehen.

Zentrale Themen:

- Teamphasen und Teamdynamiken
- Rollen im Team
- Zusammenarbeit gestalten
- Meetings sinnvoll führen
- Entscheidungsprozesse moderieren
- Beteiligung ermöglichen
- Schnittstellen und Reibungsverluste erkennen

Hier lernen angehende Führungskräfte:

Ich führe nicht nur einzelne Menschen. Ich beeinflusse ein soziales System.



BLOCK 7: Change im Griff

Führung in Veränderung, Unsicherheit und Organisation

Zum Ende hin darf es komplexer werden. Dann geht es um Führung im größeren Kontext.

Zentrale Themen:

- Umgang mit Veränderung
- Widerstand verstehen
- Orientierung geben, auch wenn nicht alles klar ist
- Kommunikation in Veränderungsprozessen
- Stakeholder managen
- Loyalität zwischen Team und Organisation
- Ambiguität aushalten
- Eigene Rolle im System verstehen

Führung in ständiger Veränderung ist besonders wichtig, weil junge Führungskräfte oft in Gefahr laufen, zwischen den Erwartungen von oben und den Bedürfnissen ihres Teams aufgerieben zu werden.



BLOCK 8: Die eigene Führungsidentität weiterentwickeln

Integration: Eigene Führungsidentität und nächster Entwicklungsschritt

Mit diesem Block verzichten wir bewusst auf ein „Abschlussmodul“ im klassischen Sinn. Uns geht es im Interesse unserer Teilnehmenden darum, ihnen eine bewusste Integration der gemachten Erfahrungen zu ermöglichen.

Zentrale Themen:

- Was habe ich über mich gelernt?
- Was hat sich in meinem Führungsverständnis verändert?
- Welche Muster will ich weiter beobachten?
- Welche Führungsprinzipien will ich leben?
- Was brauchen meine Mitarbeitenden konkret von mir?
- Persönlicher Entwicklungsplan für die nächsten 6 bis 12 Monate
- Transfer in den Führungsalltag

Hier bekommt jede(r) Teilnehmer*in die Chance, ihren/seinen eigenen **Führungs-kompass** zu entwickeln.

Format

Hybrides Programm mit Videolektionen, Live-Online-Sessions und Präsenzterminen.
Als 1:1 persönliche Begleitung für eine einzelne angehende Führungskraft oder im Gruppenrahmen von 4 bis 8 Teilnehmer*innen.

Zeitraum gestaltbar von 6 bis 15 Monaten

Intensität / Frequenz

Das Programm ist darauf ausgelegt, dass die Teilnehmenden ca. 3-4 Stunden in der Woche für die Lerneinheiten, das Selbststudium und den Video-Call einplanen sollten. Die Regellaufzeit beträgt unter Berücksichtigung von Ferienzeiten (Weihnachten/Neujahr, Oster-/Pfingstwoche, Sommerpause) ca. 58 Wochen.

Eine verkürzte Version auf 28 Wochen ist möglich. Dabei werden nach individueller Abstimmung einzelne Themen ausgelassen ebenso wie bestimmte Vertiefungseinheiten.

Monat 1–3: engmaschig, monatlich 1,5 Tage in Präsenz oder Online, zzgl. wöchentliche Video-Calls,
Hier entsteht Orientierung, Vertrauen in der Gruppe und persönliche Verbindlichkeit.

Monat 4–6: 2x1,5 Tage in Präsenz oder Online, zzgl. zweiwöchentliche Video-Calls
Jetzt geht es stärker um Anwendung im Alltag, Reflexion und Vertiefung.

Monat 7–12: 3x1,5 Tage in Präsenz oder Online, zzgl. zweiwöchentliche Video-Calls,
optional: monatliches 1:1 Coaching à 45 Minuten
Der Fokus liegt auf Transfer, Fallarbeit, Integration und persönlicher Führungsidentität.

Dazwischen könnten kurze Reflexionsimpulse, Peer-Tandems oder 1:1-Coachings liegen.
Das stimmen wir gemeinsam während des Programms ab.

Investition

Gruppe 4-8 Teilnehmende	7.200,-- je Teilnehmer*in
optionales 1:1-Coaching (Paket 6x 45 Minuten)	900,-- je Teilnehmer*in
Individuelle Einzel-Begleitung	9.600,-- je Teilnehmer*in

Preise in Euro zzgl. ges. MwSt., Raumkosten und Reiseaufwendungen der/des Referenten.

Kontakt:

Shuhari GmbH
Werner-von-Siemens-Straße 5a
82140 Olching
E-Mail: office@shuhari.gmbh

Orientierungsgespräch: <https://shuhari.gmbh/kontakt>
weitere Angebote: <https://shuhari.gmbh/shuhari-corporate>