

KMU Leadership-Boost Moduldetails

Themenschwerpunkte und Detailziele pro Modul

Modul 1 **Sich selbst führen:** Identität. Haltung. Vertrauen.

Nr.	Thema	Detailziel
1.0	Orientierung und Überblick	<p>Ich verstehe den Ablauf und die Entwicklungsebenen (Module, Boxenstopp, CEO-Dialog, Coaching, Führungsleitbild) des ganzen Programmes. Ich bin vertraut mit der Case Study.</p> <p>Ich kenne meine Aufgaben, Pflichten im Programm und kann sie eigenverantwortlich wahrnehmen. Und ich verstehe die Rolle meines Vorgesetzten während des Programmes und beziehe ihn/sie proaktiv ein.</p> <p>Ich habe erste Kontakte zu meinen Kolleg:innen im Programm geknüpft und gemeinsame Themen/Interessen grundlegend erkannt.</p>
1.1	Motivation	<p>Ich habe mir am Anfang dieses Programms ein persönliches Entwicklungsziel gesetzt, an dem ich parallel zum operativen Führungsalltag fokussiert gearbeitet und es bis zum Abschluss des ganzen Programmes erreicht habe.</p>
1.2	Selbstführung & Selbstwahrnehmung	<p>Ich habe meine zentralen Werte, Stärken und individuellen Handlungsmuster reflektiert und bis zum Ende des Programms mein persönliches Führungsleitbild visualisiert.</p> <p>Daraus habe ich zwei konkrete Massnahmen umgesetzt und im CEO-Dialog gespielt, mit dem Ziel mein eigenes Führungsverhalten weiter zu stärken.</p>
1.3	Vertrauen & Selbstvertrauen	<p>Ich habe für mich die Bedeutung von Vertrauen und Selbstvertrauen ausformuliert, geschärft was mir Halt/Boden gibt.</p> <p>Ich habe konkrete Strategien formuliert, wie ich das Vertrauen in mich selbst aufbauen und weiter stärken kann (Bildung Selbstvertrauen). Ich kann zwei konkrete Handlungsstrategien beschreiben, die erläutern, wie es mir gelingt auch in fordernden Führungssituationen in meinem Selbstvertrauen zu bleiben.</p>
1.4	Werte & Identität	<p>Ich habe mich über das persönliche Führungsleitbild mit meinen Werten auseinandergesetzt, sie für mich greif-/sichtbar gemacht und für mich am Leitbild des Betriebes o. ä. gespiegelt sowie meine Erkenntnisse daraus im CEO-Dialog reflektiert.</p> <p>Im Alltag dienen mir meine Werte als Kompass bei Entscheidungen.</p> <p>Ausserdem setze ich sie ein, um meine Haltung im Dialog mit andern zu spiegeln und mein Führungsleitbild weiter schärfen zu können.</p>

Modul 2 **Sich selbst führen: Resilienz. Konflikte. Emotionen.**

Nr.	Thema	Detailziel
2.1	Selbstregulierung & Gelassenheit	Ich kenne meine persönlichen Ressourcen und Belastungen (Energiemanagement) und habe Strategien entwickelt, um auch in Belastungssituationen meine Emotionen innerlich so zu steuern, dass ich Sach- und Emotionsebene differenzieren und gelassen handeln kann.
2.2	Resilienz & Stressmanagement	Ich verstehe die Bedeutung von individueller Resilienz. Habe für mich selbst mindestens zwei Ansätze skizziert, um betriebliche Herausforderungen als Führungsperson bewältigen und meine eigene Leistungsfähigkeit erhalten zu können.
2.3	Achtsamkeit & Reflexion	Ich verstehe den Nutzen und die Wirkung von Achtsamkeit in der Selbstführung und habe für mich zielführende Arbeitsmethoden entwickelt. Ich habe meine Führungsprozesse auf Räume für Selbstreflexionen überprüft, wo nötig geeignete Massnahmen eingeleitet und den Nutzen dazu im CEO-Dialog diskutiert.
2.4	Empathie und emotionale Intelligenz	Ich höre mir selbst bewusst zu, nehme meine Verhaltensweisen, Gedanken und Emotionen vorurteilsfrei wahr (Empathie mir selbst gegenüber) und bin in der Lage, meine Handlungsstrategien so auszurichten, dass ich selbst leistungsfähig bleibe (emotionale Intelligenz).
2.5	Konfliktfähigkeit	Ich verstehe den Sinn und Zweck von Konflikten und kann verschiedene Konfliktstufen und Typen in Gesprächssituationen wahrnehmen. Ich bin mir meinem natürlichen Konfliktverhalten bewusst und in der Lage in Führungssituationen zur professionellen, zielführenden Konfliktklärung beizutragen.

Modul 3 Andere führen: Positionierung. Kommunikation. Beziehungen.

Nr.	Thema	Detailziel
3.1	Positionierung & Botschaften	Ich habe aus meinem Führungsleitbild konkrete Botschaften abgeleitet und auf meinen Kontext abgestimmt. Ich habe bei Peers oder Vorgesetzten abgeholt, ob ich mit diesen Botschaften internen Stakeholdern Sicherheit und Orientierung vermittele, meine zugrundeliegenden Werte sicht- und hörbar sind und ob ich damit die Ausrichtung meiner Führung an übergeordneten Zielen verdeutlichen kann.
3.2	Reputation & Auftritt	Ich habe gezielt an meinem Auftritt gearbeitet und eine klare Kommunikationslinie für (heikle) Situationen definiert. Damit bin ich in der Lage, Orientierung zu geben, Zugehörigkeit durch Präsenz zu stärken, meine Haltung als Führungspersönlichkeit zu verdeutlichen und mein Auftreten so zu gestalten, dass es zum übergeordneten Zweck unserer Organisation beiträgt.
3.3	Kommunikation & Komplexität	<p>Ich kenne meine Stakeholder mit ihren aktuellen und zukünftigen Bedürfnissen und habe ein entsprechendes Stakeholder-Mapping erstellt. Dabei entwickle ich ein Bewusstsein für divergierende und sich verändernde Ansprüche.</p> <p>Ich habe drei priorisierte Stakeholdergruppen analysiert und etabliere mit ihnen den Dialog - mit passenden Gefässen, adäquaten Botschaften und einem abgestimmten Kommunikationsrhythmus.</p> <p>Es gelingt mir, komplexe Inhalte und Informationsmengen adressatengerecht aufzubereiten und mit internen und externen Personen und Gruppen einen empathischen Dialog zu führen.</p>
3.4	Kooperation & Netzwerken	Ich habe in meinem Bereich / dem Betrieb zwei Ansätze strukturell verankert, um das interne und externe Beziehungsmanagement vertrauensförderlich zu gestalten.
3.5	Konflikt- und Beziehungsmanagement	<p>Ich kann Sinn/Zweck von internen Auseinandersetzungen aufzeigen.</p> <p>Kenne Ansätze, wie die Feedbackkultur im Betrieb gefördert werden kann. Ich kenne Ansätze für Konfliktmanagement im Betrieb und bin in der Lage, zielführende Massnahmen für einen gelingenden Umgang mit Konflikten herbeizuführen. Ich kenne meine Verantwortungen und Grenzen in Konfliktsituationen.</p> <p>Ich bin in der Lage, neben der Sach- auch die Beziehungsebene zwischen mir, Mitarbeitenden und Teams, vertrauensvoll und konstruktiv zu gestalten und kann meine Rolle darin einordnen.</p>
3.6	Emotionale Kompetenz & transformationale Führung	<p>Ich fördere das Vertrauen gegenüber Mitarbeitenden, in dem ich ihre Emotionen und Bedürfnisse als Wegweiser für mein Führungshandeln anerkenne. Ich bin in der Lage meine Emotionen für die Schaffung leistungsfähiger Arbeitskulturen wirkungsvoll und authentisch einzusetzen.</p> <p>Ich verstehe den Zusammenhang von emotionaler Kompetenz und transformationaler Führung, kann darüber in einem CEO-Dialog Einfluss auf die Gestaltung der Führungskultur nehmen.</p>

Modul 4 **Im Jetzt führen: Leistungsfähigkeit. Präsenz. Teamperformance.**

Nr.	Thema	Detailziel
4.1	Gesundheit & Fürsorgepflicht	Ich nehme die Fürsorgepflicht als Arbeitgeber gegenüber Mitarbeitenden wahr, indem ich Kultur, Prozesse und Strukturen aus der Perspektive von BGM (betriebliches Gesundheitsmanagement) betrachtete und konkrete Handlungsfelder zu Händen der GL adressiert habe.
4.2	Mitarbeitendenentwicklung	<p>Ich kenne die strategische Ausrichtung der Personalentwicklung in unserem Unternehmen. Habe diese im CEO-Dialog diskutiert.</p> <p>Ich binde mein Team systematisch in die Mitverantwortung für die eigene berufliche Entwicklung ein. Dafür habe ich im Team bis zum Ende des Programmes geeignete Gefässe aktiviert oder etabliert, in denen individuelle Entwicklungsthemen und unternehmerische Zielsetzungen verknüpft und besprochen werden.</p>
4.3	Teamperformance & Delegieren	Ich habe praxisnahe Delegationsprinzipien entwickelt, mit denen ich im operativen Führungsalltag bewusst Verantwortung übergebe, Vertrauen stärke und damit die Mitarbeiter- und Teampotentiale wirksam und sinnorientiert aktiviere.
4.4	Sensorik (phänomenologisches wahrnehmen) & Psychologische Sicherheit	<p>Ich verstehe den Sinn und Zweck von der Führungszeit, um die Leistung und das Verhalten im Team aktiv wahrnehmen zu können. Wiederkehrende Muster/Phänomene benenne ich konstruktiv mit dem Ziel, das gemeinsame Lernen voranzutreiben.</p> <p>Dafür habe ich einen Rahmen im Team verankert, in welchem gemeinsames Lernen, wertfreier Meinungs-austausch und eine Fehlerkultur authentisch gelebt wird.</p>
4.5	Situatives Führen & Feedback	<p>Ich verstehe das Modell der situativen Führung und bin in der Lage, mein Führungsverhalten im operativen Alltag gezielt auf den Reifegrad der Mitarbeitenden anzupassen.</p> <p>Durch klares und professionelles Feedback an die Mitarbeitenden schaffe ich Rahmenbedingungen, in welchen sie in ihrer Kompetenz und/oder ihrem Engagement weiterwachsen können. Dafür kann ich Feedbackmethoden in der Praxis sicher anwenden und im Team etablieren.</p>

Modul 5 **In die Zukunft führen:** Ausrichtung. Wachstum. Mut.

Nr.	Thema	Detailziel
5.1	Selbstverständnis & Rollenbewusstsein	Ich habe meine Mehrfachrollen im Unternehmen reflektiert, konkrete Spannungsfelder dazu eruiert und für mich Strategien abgeleitet, um gesundheitsförderlich damit umgehen zu können.
5.2	Entscheidungsstärke & Entscheidungsfindung	<p>Ich bin in der Lage, Entscheidungen unter Einbezug von strategisch relevanten Faktoren herzuleiten.</p> <p>Ich nehme meine Führungsverantwortung wahr, treffe reflektierte und mutige Entscheidungen, in welche ich wahrgenommene Informationen, meine Intuition und organisational relevante Daten bewusst einbeziehe.</p> <p>Entscheide kommuniziere ich sinnorientiert (transformational), und gebe Stakeholdern damit auch in unsicheren Zeiten Orientierung und psychologische Sicherheit.</p>
5.3	Unternehmerisches Denken	<p>Ich habe ein für meinen Geschäftsbereich relevantes Thema evaluiert, einen Business Case inkl. Szenarien erstellt und einen Pitch dazu im GL-/u/o VR-Gremium eingebracht.</p> <p>Dabei habe ich meine persönliche Verantwortung sichtbar gemacht, durch nachvollziehbare Darstellung Orientierung für die Organisation geschaffen und relevante Mitgestalter aktiv einbezogen, um ein gemeinsames Verständnis für Sinn/Zweck und Wirkung zu fördern.</p>
5.4	Wandel & systemisches Verständnis	<p>Ich erkenne den Wandel, getrieben von innen und von aussen, als einzige Konstante in der Unternehmensführung an und agiere mutig als Gestalter:in. Die zentralsten Treiber in unserem Betrieb erläuterte ich nachvollziehbar, mit Fakten untermauert.</p> <p>Ich bin in der Lage, die Entwicklungsphasen und der Reifegrad unseres Betriebes systematisch zu betrachten und die Wandlungsphasen professionell einzuschätzen. Ich bin in der Lage, daraus zentrale Handlungsfelder abzuleiten, die für die Ausrichtung des Betriebes auf die Zukunft zieldienlich sind.</p>
5.5	Veränderungskompetenz & Agilität (Flexibilität)	<p>Ich verstehe die Anwendung von systemischen Denkmodellen / Landkarten, die mir helfen, personelle und organisationale Veränderungen systematisch zu betrachten und adäquat zu reagieren.</p> <p>Ich bin in der Lage, Feedback aus dem Betrieb aufzunehmen und gemeinsam mit betroffenen Personen zu reflektieren. Und kann Rückmeldungen unter Einbezug der systemischen Betrachtungsweise sowie strategischer Gesichtspunkte prüfen, wie die möglichen Veränderungen zu unserem übergeordneten Sinn- und Zielbild beitragen.</p>

St.Gallen, Februar 2026 / KMU Leadership-Boost©