Wertfrei zur wirksamen Führung.

gerold-walter.at

Impressum
Gerold Walter
www.gerold-walter.at
info@gerold-walter.at

Alle Rechte vorbehalten. Vervielfältigung, auch auszugsweise, nur mit schriftlicher Genehmigung.

Fotos/Bildrechte
Iona Walter, Istockfoto

Gerold Walter.

GOLD Leadership Programm

Führung wirksam entwickeln.

Das Leadership-Programm für

Wachstum • Wirkung • Wandel

gerold-walter.at

GOLD
Leadership
Programm

Führung wird leichter, nicht durch mehr Druck, sondern durch mehr Klarheit und spürbare Wirkung im Alltag.

Gerold Walter.

Impressum
Gerold Walter
www.gerold-walter.at
info@gerold-walter.at

Alle Rechte vorbehalten. Vervielfältigung, auch auszugsweise, nur mit schriftlicher Genehmigung.

Fotos/Bildrechte
Ilona Walter, Istockfoto

Inhaltsverzeichnis

Klassisches Führungsverständnis 4
Führung, die verändert 5
Zehn Faktoren, die Seminare wirksam machen 6
Wenn Führung wirkt … 8
Haltung und Arbeitsweise 11
Die Module im Überblick 12
Modul 1: Führung wirksam entwickeln – Führungsstile verstehen, Rollen klären 14
Modul 2: Systemisch führen – Menschen und Teams verstehen und entwickeln 16
Modul 3: Sich selbst führen – Führung beginnt bei einem selbst 18
Modul 4: Teams führen – Zusammenarbeit stärken, Konflikte lösen 20
Modul 5: Veränderung gestalten – Veränderungsprozesse wirksam begleiten 22
Modul 6: Agil führen – Agil führen in komplexen Situationen 24
Ein klarer Rahmen für wirksame Zusammenarbeit 26
Über mich – Gerold Walter 28
Praxisbeispiel aus der Führungskräftearbeit 30
Stimmen aus der Zusammenarbeit 32
Fragen zur Zusammenarbeit 34
Der nächste Schritt 36

Wertfrei zu wirksamen Führung.

Führung wirksam entwickeln.

Klassisches Führungsverständnis

In vielen Organisationen noch immer gelebte Praxis:

- Führung wird häufig über Position und Kontrolle definiert.
- Der Fokus liegt auf Prozessen und Kennzahlen.
- Entscheidungen werden unter hohem Zeit- und Leistungsdruck getroffen.
- Kommunikation dient vor allem der Informationsweitergabe.
- Fehler werden vermieden oder bewertet.
- Verantwortung wird delegiert oder weitergegeben.
- Veränderung wird geplant, organisiert und gesteuert.

Dieses Verständnis von Führung kann kurzfristig Orientierung geben. Langfristig führt es jedoch häufig zu Reibungsverlusten, innerer Distanz und sinkender Verantwortung im Team.

Führung, die verändert

Haltung, die Wirkung entfaltet:

- Führung entsteht aus innerer Klarheit und Haltung.
- Der Fokus liegt auf Selbstführung, Beziehung und Verantwortung.
- Entscheidungen werden aus Orientierung und Bewusstheit getroffen.
- Kommunikation wird als Beziehungsarbeit verstanden.
- Fehler werden als Lernraum genutzt.
- Verantwortung wird übernommen und getragen.
- Veränderung wird nicht verordnet, sondern ermöglicht.

Dieses Führungsverständnis stärkt Vertrauen und fördert Eigenverantwortung. Es schafft die Grundlage für nachhaltige Zusammenarbeit und echte Wirkung bei Führungskräften, Teams und im gesamten Unternehmen.

Führung wird leichter, nicht durch mehr Druck, sondern durch mehr Klarheit und spürbare Wirkung im Alltag

Zehn Faktoren, die Seminare wirksam machen

Von vielen Seminaren bleibt wenig übrig. Inhalte werden gehört, aber kaum integriert.

Ob ein Workshop nachhaltige Wirkung entfaltet, hängt davon ab, ob Menschen sich sicher fühlen, lernen und echte Erfahrungen machen können und ein Transfer in den Alltag ermöglicht wird.

1. **Praxisnähe mit sofortigem Nutzen**
   Inhalte wirken, wenn sie unmittelbar im Alltag anwendbar sind.
2. **Klarer Transfer in den Alltag**
   Wenige konkrete Schritte schaffen Verbindlichkeit und Umsetzung.
3. **Stärkung statt Erschöpfung**
   Wirksame Workshops hinterlassen Energie, Klarheit und innere Stabilität.
4. **Präsenz, Ruhe und Haltung des Trainers**
   Innere Klarheit gibt Orientierung – besonders in herausfordernden Momenten.
5. **Wertfreiheit und psychologische Sicherheit**
   Entwicklung entsteht dort, wo Menschen sich ohne Bewertung sicher fühlen.
6. **Balance von Theorie, Übung und Reflexion**
   Lernen wirkt, wenn Denken, Erleben und Einordnen verbunden werden.
7. **Emotionale Aktivierung durch Humor und Geschichten**
   Was berührt, bleibt. Lernen braucht emotionale Resonanz.
8. **Erleben statt Zuhören**
   Veränderung entsteht durch Erfahrung, nicht durch Erklärung.
9. **Reflexion mit Tiefe statt Ratschlägen**
   Einsicht ersetzt Belehrung und macht Entwicklung möglich.
10. **Der Entwicklungsraum gehört den Teilnehmern**
    Entwicklung geschieht dort, wo Menschen Verantwortung für sich übernehmen.

Meine Workshops hinterlassen kein kurzes Hoch, sondern Orientierung, Selbstwirksamkeit und konkrete Umsetzbarkeit.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer fühlen sich gestärkt und integrieren das Gelernte nachhaltig in ihren Führungsalltag.

Wenn Führung wirkt …

Meine Arbeit sorgt dafür, dass Führung leichter wird, nicht durch mehr Druck, sondern durch Klarheit und spürbare Wirkung im Alltag.

Für Führungskräfte

Handlungsfähigkeit unter Druck
Ruhig, klar und entscheidungsfähig bleiben

Klarheit in Rolle und Verantwortung
Führung bewusst übernehmen und gestalten

Mehr Wirkung bei weniger Druck
Entlastung durch klare Führung und Haltung

Für Teams

Selbstständige und verlässliche Teams
Initiative zeigen und eigenverantwortlich handeln

Konstruktiver Umgang mit Spannungen
Konflikte offen klären und produktiv nutzen

Höhere Verbindlichkeit im Alltag
Absprachen einhalten und Zusammenarbeit stärken

Für das Unternehmen

Entlastung auf allen Ebenen
Weniger Eskalationen, spürbar geringerer Druck

Klare, tragfähige Entscheidungen
Sorgen für Stabilität auch bei Unsicherheit und Widerstand

Spürbar weniger Reibungsverluste
Weniger Abstimmung, weniger doppelte Arbeit

… entsteht Entlastung auf allen Ebenen.

Wachstum · Wirkung · Wandel

Haltung und Arbeitsweise

So arbeite ich als Trainer für Führungskräfte

Ich arbeite wertfrei
Diese Haltung schafft Sicherheit und ermöglicht echte Entwicklung

Ich stelle Räume zur Verfügung – ich fülle sie nicht
Der Entwicklungsraum gehört den Teilnehmern, nicht dem Trainer

Ich vertraue darauf, dass Menschen ihre Lösungen in sich tragen
Meine Aufgabe ist es, Prozesse zu begleiten und die richtigen Fragen zu stellen

Ich arbeite mit klarer Struktur und gleichzeitiger Offenheit
Ein klarer Rahmen gibt Sicherheit und ermöglicht echte Tiefe

Ich arbeite erlebnisorientiert
Erleben schafft Klarheit, wo reine Erklärung nicht ausreicht

Ich lasse Verantwortung dort, wo sie hingehört
Selbstverantwortung ist die Grundlage nachhaltiger Veränderung

Ich arbeite ruhig, präsent und klar
Präsenz und Haltung wirken oft stärker als jedes Werkzeug

GOLD
Leadership
Programm

Die Module im Überblick

Wirksame Führung entsteht nicht in einem einzelnen Seminar, sondern durch gezielte Entwicklung über Zeit.

Das Leadership-Programm ist deshalb modular aufgebaut: Jedes der sechs Module setzt einen klaren Schwerpunkt und vertieft einen zentralen Aspekt wirksamer Führung. Die Module bauen inhaltlich aufeinander auf und können zugleich eigenständig wirken.

1. **Modul 1: Führung wirksam entwickeln**
   Führungsstile verstehen, Rollen klären
2. **Modul 2: Systemisch führen**
   Menschen und Teams verstehen und entwickeln
3. **Modul 3: Sich selbst führen**
   Führung beginnt bei einem selbst
4. **Modul 4: Teams führen**
   Zusammenarbeit stärken, Konflikte lösen
5. **Modul 5: Veränderung gestalten**
   Veränderungsprozesse wirksam begleiten
6. **Modul 6: Agil führen**
   Agil führen in komplexen Situationen

»Führung heißt, den Menschen ihren Wert und ihr Potenzial so klar zu zeigen, dass sie beginnen, selbst daran zu glauben.«

1

Modul 1: Führung wirksam entwickeln

Führungsstile verstehen, Rollen klären

Führung beginnt mit dem Verständnis der eigenen Führungskompetenz und der Rolle als Führungskraft. Dieses Modul vermittelt die grundlegenden Bausteine wirksamer Führung, von situativem Führen bis hin zu transaktionalen und transformativen Ansätzen. Die Teilnehmenden reflektieren, wie unterschiedliche Führungsstile eingesetzt werden, welche Bedeutung Macht im Führungsalltag hat und wie Kommunikation als verbindendes Element bewusst genutzt werden kann.

Im Mittelpunkt steht das eigene Führungsverhalten. Die Teilnehmenden setzen sich damit auseinander, wie es gelingt, Mitarbeitende abzuholen, zu motivieren und gleichzeitig Ergebnisse zu sichern. Durch praxisnahe Übungen stärken sie ihre Führungskompetenz und lernen, persönliche Ressourcen gezielt und wirksam einzusetzen.

Inhalte

- Führungskompetenz und Kompetenzprofil
- Situativ führen – Mitarbeitende individuell begleiten und fördern
- Transaktionale und transformative Führung verstehen und anwenden
- Die verschiedenen Rollen einer Führungskraft bewusst gestalten
- Macht in der Führung reflektieren und verantwortungsvoll einsetzen
- Aktives Zuhören als zentrales Führungsinstrument nutzen
- Eigene Ressourcen erkennen und gezielt aktivieren

Eckdaten zum Modul

- Dauer: 2 Tage
- Voraussetzungen: keine
- Geeignet auch für Nicht-Führungskräfte
- Ideal für Personen, die in absehbarer Zeit eine Führungsrolle übernehmen
- Auch als Soloseminar buchbar

2

Modul 2: Systemisch führen

Menschen und Teams verstehen und entwickeln

Systemisches Führen bedeutet mehr, als einzelne Werkzeuge anzuwenden oder systemische Prinzipien zu kennen. Es eröffnet einen grundlegend anderen Blick auf Führung, Zusammenarbeit und Entwicklung.

Die Säulen systemischen Denkens – Konstruktivismus, Kybernetik, Selbstorganisation, Zirkularität, Kontextualisierung, Lösungsorientierung und Nichtwissen – bilden ein in sich geschlossenes Fundament. Dieses dient Führungskräften als Orientierungs- und Arbeitsrahmen im Führungsalltag. Führung wird dabei nicht über Position oder Titel definiert, sondern aus innerer Haltung heraus gelebt.

Auf dieser Basis erhalten Führungskräfte Werkzeuge, um Mitarbeitende gezielt in ihrer Entwicklung zu unterstützen. Ziel ist es, Potenziale sichtbar zu machen, Eigenverantwortung zu fördern und Entwicklung in Teams und Organisationen wirksam zu ermöglichen.

Inhalte

- Säulen des systemischen Denkens
- Prinzipien systemischen Führens
- Rapport aufbauen und bewusst zuhören
- Das T-GROW-Modell als Leitfaden für Entwicklungsgespräche
- Systemische Fragetechniken in der Führungsarbeit anwenden
- Systemische Werkzeuge gezielt einsetzen (Reframing, Skulpturen, Systembrett)

Eckdaten zum Modul

- Dauer: 2 Tage
- Voraussetzung: Personen, die ihre Zusammenarbeit mit Menschen weiterentwickeln wollen
- Auch als Soloseminar buchbar

Mögliche Schwerpunkte

Dieses Seminar kann je nach Bedarf und Zielgruppe inhaltlich vertieft werden, zum Beispiel in den Bereichen:

- Rekonstruktionen von Systemen und Fragetechniken
- Systemische Interventionen und Prozesse begleiten

3

Modul 3: Sich selbst führen

Führung beginnt bei einem selbst

Im Kern beginnt Führung bei einer einzigen Person: bei uns selbst. In diesem Modul stehen Selbstführung und persönliche Reflexion im Mittelpunkt. Die Teilnehmenden arbeiten mit ausgewählten Werkzeugen und praxisnahen Übungen, um ihre eigene Wirkung bewusster wahrzunehmen und gezielt zu gestalten.

Zentral ist die Auseinandersetzung mit dem eigenen Selbst- und Fremdbild: Wie sehe ich mich selbst, und wie werde ich von anderen wahrgenommen? Daraus entsteht persönliche Klarheit, die nach außen Orientierung gibt. Ergänzend lernen die Teilnehmenden, Inhalte klar zu präsentieren, sich diplomatisch abzugrenzen und bewusst Nein zu sagen. Ein weiterer Schwerpunkt liegt im Umgang mit herausfordernden Emotionen, mit dem Ziel, Verantwortung für die eigenen Gefühle zu übernehmen und diese nicht unreflektiert weiterzugeben.

Inhalte

- Das Johari-Fenster: Selbst- und Fremdbild bewusst wahrnehmen
- Mit dem Riemann-Thomann-Modell Dynamiken erkennen und verstehen
- Grenzen setzen und souverän Nein sagen, ohne Schuldgefühle
- Eigene Kompetenzen erkennen, stärken und gezielt einsetzen
- Sicher präsentieren und überzeugend auftreten
- Feedback geben und empfangen

Eckdaten zum Modul

- Dauer: 2 Tage
- Voraussetzung: Bereitschaft zur Selbstreflexion
- Geeignet auch für Nicht-Führungskräfte
- Auch als Einzelseminar buchbar

Mögliche Schwerpunkte

Dieses Seminar kann je nach Bedarf und Zielgruppe inhaltlich vertieft werden, zum Beispiel in den Bereichen:

- Präsentation und Rhetorik
- Werte- und Persönlichkeitsentwicklung

4

Modul 4: Teams führen

Zusammenarbeit stärken, Konflikte lösen

In diesem Modul steht situationsgerechte Kommunikation im Mittelpunkt. Ein besonderer Fokus liegt auf dem Zuhören, denn wirksame Kommunikation beginnt nicht mit dem Sprechen, sondern mit dem Verstehen. Gerade in Mitarbeitergesprächen ist Zuhören oft entscheidender als Argumentieren oder Erklären.

Ein weiterer Schwerpunkt ist der Umgang mit Konflikten im Team. Die Teilnehmenden reflektieren ihr eigenes Konfliktverhalten und lernen, wie Konflikte durch gezielte Fragen entschärft und konstruktiv bearbeitet werden können. Praxisnah erleben sie, wie klare Kommunikation, souveräner Umgang mit Spannungen und generationsgerechte Führung gelingen und die Zusammenarbeit im Team nachhaltig stärken.

Inhalte

- Entwicklung von Teams und Teamdynamiken verstehen
- Aktiv zuhören als zentrales Führungsinstrument
- Mitarbeitergespräche klar und strukturiert führen
- Systemische Fragen in Mitarbeitergesprächen gezielt einsetzen
- Konfliktverhalten mithilfe des Drama-Dreiecks erkennen und auflösen
- Generationsgerecht führen und unterschiedliche Bedürfnisse berücksichtigen
- Das Vierfaktoren-Modell in der Teamführung anwenden

Eckdaten zum Modul

- Dauer: 2 Tage
- Voraussetzung: Modul 1–3

Mögliche Schwerpunkte

Dieses Seminar kann je nach Bedarf und Zielgruppe inhaltlich vertieft werden, zum Beispiel in den Bereichen:

- Situationsgerechte Kommunikation
- Konflikte verstehen und konstruktiv lösen
- Teamentwicklung bewusst gestalten

5

Modul 5: Veränderung gestalten

Veränderungsprozesse wirksam begleiten

Veränderung gehört heute zum Führungsalltag. Ob neue Strukturen oder Prozesse eingeführt werden, Führungskräfte sind gefordert, Orientierung zu geben und Veränderung aktiv zu gestalten. Veränderungsprozesse scheitern dabei selten am fehlenden Konzept, sondern häufig an mangelnder Klarheit, Kommunikation und Einbindung der Beteiligten.

In diesem Modul setzen sich die Teilnehmenden mit den typischen Dynamiken von Veränderungsprozessen auseinander. Sie lernen, Widerstände einzuordnen und anzunehmen, Ressourcen im Team zu aktivieren und Projekte strukturiert zu führen. Der Fokus liegt auf einer lösungs- und umsetzungsorientierten Haltung, die Veränderung ermöglicht und nachhaltig verankert.

Inhalte

- Phasen von Veränderungsprozessen verstehen und gezielt begleiten
- Widerstände erkennen und konstruktiv bearbeiten
- Das Vierfaktoren-Modell in Veränderungsprozessen anwenden
- Kommunikation als zentrales Führungsinstrument in Veränderung einsetzen
- Werkzeuge im Change Management reflektieren und bewusst anwenden

Eckdaten zum Modul

- Dauer: 2 Tage
- Voraussetzung: Bereitschaft zur Selbstreflexion
- Geeignet auch für Nicht-Führungskräfte
- Auch als Einzelseminar buchbar

6

Modul 6: Agil führen

Agil führen in komplexen Situationen

Agile Führung bedeutet, auf Veränderung nicht mit Kontrolle, sondern mit Klarheit und Orientierung zu reagieren. Führungskräfte sind gefordert, unterschiedliche Rollen bewusst einzunehmen und je nach Situation zwischen Steuern, Begleiten und Loslassen zu wechseln. Agilität wird dabei nicht als Methode verstanden, sondern als Haltung im Umgang mit Dynamik und Unsicherheit.

In diesem Modul setzen sich die Teilnehmenden mit der VUCA-Welt (Volatilität, Unsicherheit, Komplexität und Mehrdeutigkeit) und ihren Auswirkungen auf Führung auseinander. Sie lernen agile Werte, Rollen und Werkzeuge kennen und reflektieren deren Anwendung im eigenen Führungsalltag. Ziel ist es, Teams zu befähigen, Verantwortung zu übernehmen, flexibel zu handeln und gleichzeitig innerhalb eines klaren Rahmens wirksam zu arbeiten.

Inhalte

- Die VUCA-Welt verstehen und ihre Auswirkungen auf Führung einordnen
- Das agile Manifest und seine zentralen Thesen verstehen
- Agile Werte und Prinzipien im Führungsalltag verankern
- Rollen der Führungskraft reflektieren und bewusst einsetzen
- Agile Werkzeuge und Methoden praxisnah anwenden
- Personas entwickeln, um Teams und Mitarbeitende besser zu verstehen

Eckdaten zum Modul

- Dauer: 2 Tage
- Voraussetzung: Module 1–5

Ein klarer Rahmen für wirksame Zusammenarbeit

Ein klarer Rahmen gibt Sicherheit und lässt Raum für das, was Menschen und Organisationen bewegt.

Führung wirksam entwickeln.

1 Erstgespräch & Anliegenklärung

Im unverbindlichen Erstgespräch klären ich gemeinsam mit Ihnen Anliegen, Ziele und Rahmenbedingungen.

2 Zieldefinition & Konzeption

Auf Basis des Erstgesprächs entsteht in Abstimmung mit Ihnen ein auf Ihre Bedürfnisse abgestimmtes Trainingsprogramm mit klaren Zielen.

3 Workshops & Entwicklungsarbeit

Die Workshops sind praxisnah, erlebnisorientiert und geben Raum für Reflexion und persönliche Entwicklung.

4 Reflexion & Transfer

Erkenntnisse werden gesichert, und die Teilnehmerinnen und Teilnehmer definieren konkrete Umsetzungsschritte für ihren Führungsalltag.

5 Rückblick & Ausblick

Nach jedem Seminar gibt es eine ausführliche Nachbesprechung, um über den Fortschritt der Gruppe zu reflektieren.

6 Vertiefung & Begleitung

Auf Wunsch vertiefen wir einzelne Themen oder begleiten den Prozess weiter, um nachhaltige Wirkung zu sichern.

Wertfrei zur wirksamen Führung.

Über mich – Gerold Walter

Ich begleite Führungskräfte und Unternehmen in Entwicklungsprozessen, damit Führung leichter wird, nicht durch mehr Druck, sondern durch mehr Klarheit und spürbare Wirkung im Alltag. Im Mittelpunkt meiner Arbeit steht neben der Vermittlung von Methoden, die Entwicklung von Selbstführung mit dem Ziel nachhaltiger Wirkung im Führungsalltag.

Mich interessiert Führung besonders dort, wo sie herausfordernd wird: unter Druck, in Konflikten, in Veränderungsprozessen und in Situationen, in denen es keine einfachen Antworten gibt. Genau hier zeigt sich, ob Führung gelingt oder zusätzliche Belastung erzeugt.

Meine Arbeit verbindet Persönlichkeitsentwicklung mit systemischem Denken. Ich gehe davon aus, dass Menschen ihre Lösungen in sich tragen und Entwicklung dann möglich wird, wenn im Seminar gute Rahmenbedingungen und viele Raum für persönliche Prozesse gegeben sind. Das gelingt, indem ich genau diesen Raum schaffe und dabei wertfrei arbeite.

Ich bringe langjährige Erfahrung aus unterschiedlichen Rollen mit: als Führungskraft, Unternehmer, Trainer und Coach. Diese Perspektiven helfen mir, Zusammenhänge in Organisationen zu verstehen und gleichzeitig den Menschen im Blick zu behalten. Theorie und Praxis sind für mich kein Gegensatz, sondern ergänzen einander dort, wo Führung wirksam werden soll.

Kompetenz kompakt

- Führungskräfteentwickler
- Trainer & systemischer Coach
- Psychologischer Berater
- Langjährige Führungserfahrung in Organisationen
- Begleitung von Unternehmen aus Industrie, Technik und Dienstleistung

Praxisbeispiel aus der Führungskräftearbeit

1

Ausgangssituation

Eine Führungskraft mit hoher fachlicher und kommunikativer Kompetenz war seit rund zwei Jahren in ihrer Rolle. Sie hatte Schwierigkeiten mit dem bewussten Wechsel zwischen Fachkraft und Führungsrolle. Dadurch übernahm sie häufig operative Aufgaben selbst, anstatt Verantwortung zu delegieren. Mit der Zeit fühlte sie sich zunehmend überfordert.

2

Fokus & Vorgehen

Im Workshop lag der Fokus auf dem bewussten Erkennen und Einordnen der verschiedenen Rollen einer Führungskraft. In Theorie, Übungen und Reflexion wurde sichtbar, wann welche Rolle sinnvoll ist und wie Rollen bewusst gewechselt werden können. Besonderes Augenmerk lag darauf, anderen Verantwortung nicht abzunehmen, sondern Lösungsfindung zu ermöglichen.

3

Beobachtete Veränderung

Die Führungskraft erkannte ihr eigenes Muster, Aufgaben an sich zu ziehen, und begann, Verantwortung bewusst bei den Mitarbeitern zu belassen. Sie kommunizierte klarer aus ihrer Führungsrolle und trat in Gesprächen bewusster als Führungskraft auf, wodurch die Mitarbeiter ihre Aufgaben eigenständiger übernahmen.

4

Wirkung im Alltag

Die Führungskraft gewann spürbar Zeit für Beziehungsarbeit und strategische Themen. Einige Wochen nach dem Workshop berichtete sie, dass sie in Gesprächen mit Mitarbeitern häufiger mit einer Gegenfrage reagiert: „Was wäre aus deiner Sicht eine gute Lösung?“ Statt Aufgaben sofort zu übernehmen, blieb die Verantwortung im Team.

Wachstum . Wirkung . Wandel

Führung wirksam entwickeln.

Stimmen aus der Zusammenarbeit

Das Seminar hat mir sehr weitergeholfen, weil ich mich zum ersten Mal in einem Führungskräfteworkshop wirklich öffnen und meine eigenen Themen bearbeiten konnte. Das hatte viel mit dir als Seminarleiter zu tun und mit der Atmosphäre, die du geschaffen hast. In den Übungen konnte ich reflektieren, wie ich als Führungskraft wirke und was ich konkret verändern möchte, um meine unterschiedlichen Rollen bewusster einzusetzen und klarer zu kommunizieren. Besonders wertvoll war für mich, dass ich diese Klarheit nicht nur verstanden, sondern auch gespürt habe.

— Teamleiterin, IT-Unternehmen

Es war eine sehr gute Mischung aus interessantem, theoretischem Input und praktischen Übungen. Besonders spannend fand ich die Arbeit rund um den Rapport und die Möglichkeit, dies direkt in unterschiedlichen Settings auszuprobieren. Eine zentrale Erkenntnis für mich war, dass ich als Führungskraft nicht für die Lösungsfindung verantwortlich bin, sondern den Prozess begleite. Genau das haben wir im Modul „Systemisches Führen“ sehr ausführlich gelernt. Das bedeutet für mich in Zukunft deutlich weniger Stress und Druck.

— Teamleiter, IT-Consulting-Unternehmen

Wir fühlen uns bei dir sehr gut aufgehoben und freuen uns jedes Mal auf deine Seminare. Sie bringen uns weiter und sind dabei nie langweilig. Besonders schätze ich die ausgewogene Mischung aus Theorie, Übung und Reflexion sowie die hohe Praxisnähe der Übungen. Sehr wohltuend finde ich, dass du auf lange Planspiele oder aufwendige Spiele verzichtest und stattdessen den Fokus auf das Wesentliche legst. Vor allem beeindruckt mich deine Flexibilität, mit der du spontan auf unsere Situation eingehst und aktuelle Themen aufgreifst und bearbeitest.

— HR-Managerin, Industriebetrieb

Fragen zur Zusammenarbeit

Viele Unternehmen haben ähnliche Fragen, bevor sie sich für ein Leadership-Programm entscheiden. Hier finden Sie Antworten auf die wichtigsten Punkte.

Ist das Programm für erfahrene Führungskräfte geeignet?

Ja. Viele Teilnehmer bringen bereits langjährige Führungserfahrung mit. Im Programm geht es sowohl um wirksame Methoden als auch um Klarheit, Selbstführung und reflektiertes Führungsverhalten im Alltag.

Müssen alle Module gebucht werden?

Nein. Die Module bauen inhaltlich aufeinander auf, können aber auch einzeln durchgeführt werden.

Wie praxisnah sind die Inhalte?

Die Arbeit orientiert sich stark an realen Führungssituationen der Teilnehmer. Theorie dient als Orientierung. Entscheidend sind Übungen, Reflexion und der Transfer in den Alltag.

Wie groß sind die Gruppen?

Die Programme arbeiten bewusst mit überschaubaren Gruppen. So entsteht Raum für Austausch, Reflexion und individuelle Themen.

Was passiert zwischen den Modulen?

Die Teilnehmer arbeiten mit konkreten Transferimpulsen, die sie im Führungsalltag erproben und reflektieren können.

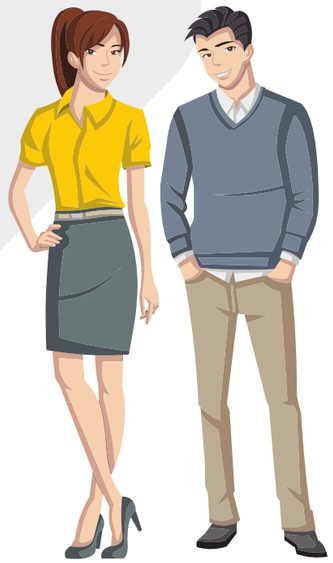
Wie startet eine Zusammenarbeit?

In einem Erstgespräch klären wir Ziele, Rahmenbedingungen und Erwartungen. Auf dieser Grundlage entsteht ein passendes Konzept.

Noch Fragen?

Gerne kläre ich offene Punkte in einem unverbindlichen Gespräch.

E-Mail: info@gerold-walter.at
Telefon: +43 664 420 83 45



Der nächste Schritt

Wenn Sie klären möchten, ob und wie eine Zusammenarbeit sinnvoll ist, lade ich Sie zu einem unverbindlichen Gespräch ein.

In diesem Gespräch geht es um Ihre Anliegen, Ihren Kontext und mögliche nächste Schritte.

Unverbindliches Erstgespräch: https://gerold-walter.at/pac
Dauer: ca. 60 Minuten
Ziel: Klärung von Anliegen, Erwartungen und Rahmenbedingungen

Danke für Ihre Zeit und für Ihre Bereitschaft, weiterzudenken.

Führung, Teamarbeit und Veränderung sind besonders in einer Zeit, in der alles immer schneller gehen soll, anspruchsvoll. Führung wird leichter, nicht durch mehr Druck, sondern durch mehr Klarheit und Wirksamkeit. Wenn Sie das Gefühl haben, genau dort ansetzen zu wollen, begleite ich Sie gerne.

Wenn Sie das Gefühl haben, genau dort anzusetzen, begleite ich Sie gerne.

Zusammenarbeit beginnt mit einem Gespräch.

Herzlich

Gerold Walter | Führungskräfteentwickler

Adresse: Kleestraße 10, 4600 Wels
Website: www.gerold-walter.at
E-Mail: info@gerold-walter.at
Telefon: +43 664 420 83 45

Führung wirksam entwickeln.