Führungskräfte-Lehrgang für Teamleiter*innen

Bewusste Führung im Spannungsfeld von „Mit-Arbeiten und Anleiten“

Führung auf der ersten Ebene (u.a. Gruppenleitung, Teamleitung) ist eine eigene Herausforderung, denn **Führung ist ein eigener, oft neuer Job**.

Die Teilnehmenden befassen sich gezielt mit ihrer Führungsfunktion, mit ihrer Wirksamkeit in dieser Rolle und erweitern ihre Handlungskompetenzen für typische Herausforderungen als Führungskraft. Praktische Werkzeuge für den Führungsalltag sind dazu ebenso Inhalt, wie die Bewusstseinsbildung für schwierige Situationen und die eigenen Reflexionsfähigkeit. Didaktisch erwartet sie eine Mischung aus fundierten Inputs, Reflexion, Übungsfeldern im Seminar, Transferaufgaben und kollegialem Lernen.

TAO-KOLLEG 2027

DURCHGANG 21 (V 19.1)

10. März bis 4. November 2027

Kontakt: kolleg@tao.co.at
www.tao.co.at

STRUKTUR

EINBEZIEHUNG der Vorgesetzten (individuelle Zielvereinbarung)

1 **Führen als eigener Job**
Führungsfunktion, Kommunikation und Beziehungsgestaltung

2 TAGE / 10.-11. MÄRZ 2027
Hubert Lackner und Berater*in 2

TRANSFERTAG/ 6. April 2027/ Hubert Lackner

2 **Führen in schwierigen Situationen**
Konfliktlösung im Führungsalltag

2 TAGE / 16.-17. JUNI 2027
Walter Schlögl und Thomas Olbrich

3 **Sich selbst und Gruppen führen**
Selbstmanagement und Gruppendynamik

2 TAGE / 22.-23. SEPTEMBER 2027
Jürgen Hamader und Berater*in 2

4 **Führungsinstrumente für den Alltag**
Delegieren, Kontrollieren, Feedback & Co

2 TAGE / 3.-4. NOVEMBER 2027
Ursula Strasser und Berater*in 2

TRANSFERAUFGABEN in die eigene Praxis nach jedem Modul

Die Vorgesetzen der Teilnehmenden werden vor Beginn der Maßnahme von TAO schriftlich kontaktiert und gebeten, Lehrgangsziele (Lernziele) mit den entsandten Teamleiter*innen zu vereinbaren. Dieser Schritt erhöht erfahrungsgemäß den Lernoutput solcher Lehrgänge signifikant. Darüber hinaus stimmt dies sowohl Teilnehmende als auch Vorgesetzte bereits auf die Themen des Lehrgangs ein.

Optional können die Teilnehmenden bei TAO auch Coaching, etwa zur Reflexion ihrer Herausforderungen oder der eigenen Rollenklärung als Führungskraft in Anspruch nehmen.

© TAO [2026]

KOSTEN

EUR 4.950,- pro Teilnehmer*in (zzgl. MwSt.) exkl. Übernachtungs- und Aufenthaltskosten im Seminarhotel.

Rechnungslegung: in 2 Tranchen (vor Modul 1 und vor Modul 3). Abwesenheit ist kein Grund für Minderzahlungen. Damit sind alle mit dem Lehrgang verbundenen unten angeführten Leistungen abgedeckt.

Einzelcoaching (als optionales Angebot) wird im Rahmen des Lehrganges zu einem vergünstigten Satz angeboten.

Bitte kommen Sie für die Konditionen für **Sozialprofitorganisationen** auf uns zu.

STAFF

Das interdisziplinäre TAO-Team mit

Dipl.-Ing. Jürgen Hamader
Ing. Mag. Dr. Hubert Lackner
Mag. Thomas Olbrich
Dr. Walter Schlögl
Ursula Strasser BA

für die Seminare bzw. optional für Coaching

SETTING

9 Seminartage in Form von 4 Seminaren und einem Transfertag im Zeitraum von 8-10 Monaten

Teilnehmer*innen aus unterschiedlichen Organisationen

Teamteaching der TAO-Trainer*innen

Begleitende transferfördernde Lernstrukturen

Gruppengröße ca. 8-16 Teilnehmer*innen

Seminarorte im Raum OÖ

Folgende Leistungen sind mit dem Lehrgangsbeitrag abgedeckt:

Konzeption der einzelnen Seminare; Abstimmung mit den Auftraggeber*innen; Seminardurchführung in der Regel im Teamteaching (je nach Gruppengröße); Komplette Seminarorganisation (Seminarhotel-Auswahl & Zimmervorreservierungen; Kommunikation mit den Teilnehmer*innen (u.a. Einladungen, Protokolle); Bereitstellung von Seminarunterlagen (die verwendeten Foliensätze sowie Skripten werden nach den Modulen in elektronischer Form an die TN versendet); Zur Verfügungstellung einer Kommunikationsplattform für die Teilnehmer*innen (MS Teams); Teilnahmebestätigungen / Zertifikate; interne TAO Qualitätssicherung;

Die individuellen Kosten der Teilnehmer*innen vor Ort (Aufenthaltskosten am Seminarort) sind selbstständig abzuwickeln.

© TAO [2026]

ZIELE UND ZIELGRUPPE

Der Lehrgang orientiert sich eng an Praxiserfahrungen welche Kompetenzen für eine aktive Führung von Mitarbeiter*innen benötigt werden. Die Teilnehmenden werden qualifiziert, im Spannungsfeld von „Mit-Arbeiten“ und „Anleiten“ bewusst zu führen.

- **„Führen“ und „Leiten“** im eigenen Verantwortungsbereich **als Gestaltungsaufgabe** verstehen, bei der Bewusstheit über eigene Fähigkeiten, Kräfte und Kernkompetenzen eine wesentliche Voraussetzung ist.
- Den **eigenen Handlungsspielraum erweitern** und in komplexen Situationen funktional, zielgerichtet und bewusst handlungsfähig sein.
- Das Spektrum an möglichen **Interventionstechniken („Werkzeuge“)** zum Handhaben des Führungsalltags und zum **Managen schwieriger Situationen** erweitern.
- Die **Diagnose- und Reflexionsfähigkeit** weiterentwickeln und verfeinern, da sie eine wesentliche Voraussetzung für effektives und effizientes Führungshandeln darstellt.
- Durch den **Austausch mit anderen Kolleg*innen** das eigene Funktionsverständnis schärfen und „über den eigenen Tellerrand hinaus“ **neue Impulse** bekommen.
- Durch **Transferaufgaben** die unmittelbaren Herausforderungen in der Führungspraxis systematisch aufgreifen und versuchen, mit Lernergebnissen aus dem Lehrgang zu lösen.
- Die **eigenen Zielsetzungen**. …

Für Führungskräfte von Gruppen, Abteilungen, Teams

- die für Führungsaufgaben nicht vollständig freigestellt sind
- mit eingeschränkten disziplinären Kompetenzen
- mit hauptsächlich operativer Führungsverantwortung

Als Vorbereitung & Unterstützung für eine neue / die erste Führungsfunktion

Zur Weiterentwicklung (Auffrischung) der eigenen Führungskompetenz und Wirksamkeit

© TAO [2026]

TYPISCHE FÜHRUNGSKOMPETENZEN

Vom Mitarbeiter zum Vorgesetzten

- Neue Funktion der Führung beachten und realisieren
- Berechenbar und transparent bleiben
- Distanz zu Mitarbeitenden funktional anpassen
- Spannungsfelder reflektieren

Führen (im engeren Sinne)

- Entscheidungen treffen
- Vorbildfunktion ernstnehmen
- Motivation von Mitarbeitenden beachten
- Ziele vorgeben und einfordern, Kontrolle anpassen

Funktionale Klarheit

- Berufliche Beziehungen erfolgreich gestalten
- „Sandwich-Funktion“ reflektieren
- Handlungsspielraum und Verantwortungsrahmen klären

Kommunikation weiterentwickeln

- Kritik und Anerkennung formulieren
- Besprechungen leiten
- Diplomatische Formulierungen finden
- Durchsetzung auch „nach oben“

Teamarbeit

- Optimale Einbindung der Mitarbeitenden
- Zusammenarbeit verbessern (zu Mitarbeitenden und auf gleicher Ebene)

Konfliktbearbeitung

- Konfliktfähigkeit weiterentwickeln
- Passenden Umgang mit „schwierigen“ Situationen finden
- Deeskalierende Vorgehensweisen

Umgang mit Zeit

- Perfektionsansprüche reflektieren und anpassen
- Bewusstes Delegieren
- Werkzeuge des Selbstmanagements kennenlernen

Potenzialerkennung bei Mitarbeitenden forcieren

- Personalentwicklung als Führungsaufgabe erkennen
- Die Führungskraft als Coach
- Mitarbeitergespräche effektiv führen

Informationsfluss steuern

- Funktional angepassten Umgang mit Informationen finden (E-mail, Meetings, ...)

© TAO [2026]

1 Führen als eigener Job
Führungsfunktion, Kommunikation und Beziehungsgestaltung

Das Startmodul zielt darauf ab, sich die eigene Führungssituation (Welchen Job habe ich hier?) bewusst zu erschließen. Darüber hinaus werden die Teilnehmenden angeregt, ihre Kommunikation in der Führungsrolle zu reflektieren und als kritischen Erfolgsfaktor guter Beziehungsgestaltung weiterzuentwickeln.

Typische Inhalte

- Das Führungsprozessmodell als Landkarte
- Im Spannungsfeld von Aufgaben- und Mitarbeiterorientierung situationsgerecht handeln
- Wahrnehmungs- und Kommunikationstheorien
- Grundlagen effektiver Kommunikation im Berufsalltag
- Persönlichkeitstheorien
- Reflexion eigener Stärken/Schwächen beruflichen Kommunikationsverhaltens
- Funktions- und Rollenklarheit

2 Führen in schwierigen Situationen
Konfliktlösung im Führungsalltag

Schwierige Situationen erfordern Intellekt und Feingefühl für Menschen und Dynamiken. Dieses Modul adressiert die Wirksamkeit als Führungskraft in konfliktbehafteten Situationen.

Typische Inhalte

- Konflikterkennung, -prävention und -lösung
- Umgang mit schwierigen Situationen und Erkennen von Dynamiken
- Bewusstsein über eigene Anteile im Konfliktverhalten
- Klares Funktionsverständnis für manchmal auch unpopuläre Entscheidungen und Handlungen
- Interventionstechniken im Alltag
- Achtsamkeit für die eigene Entlastung
- Weitere Arbeit an konkreten eigenen Führungssituationen (Fallarbeit)
- Analyse der Transferaufgaben

© TAO [2026]

3 Sich selbst und Gruppen führen
Selbstmanagement und Gruppendynamik

Aufbauend auf den Grundlagen der vorangegangenen Seminare legt dieses Modul die Schwerpunkte auf sich selbst (u.a. Umgang mit Stress) und die Fähigkeit zur Steuerung von Gruppenprozessen.

Typische Inhalte

- Zeit- und Selbstmanagement, Arbeitsstrukturierung
- Persönliche Stressvorbeugung und -bewältigung
- Führen von Teams / Steuerung von Gruppenprozessen
- Angewandte Gruppendynamik
- Partizipative Entscheidungsfindung in Gruppen
- Analyse der Transferaufgaben
- Vorschau auf das Abschluss-Seminar

4 Führungsinstrumente für den Alltag
Delegieren, Kontrollieren, Feedback & Co

Dieses Modul orientiert sich stark an der operativen Führung von Mitarbeiter*innen im Arbeitsalltag i.S.v. Vorgehen, Kontrollieren, Feedback geben. Das Thema Motivation rundet das Thema ab. Und es gilt einen guten Abschluss zu finden.

Typische Inhalte

- Führungsinstrumente im Alltag (Ziele, Delegation, Kontrolle, Feedback- / Kritikgespräch)
- Weiteren Führungsinstrumente
- Mitarbeiter*innen Motivation im Arbeitskontext
- Beenden von Prozessen
- Offene Fragen, Themenwünsche
- Lehrgangsabschluss und „finaler“ Transfer in den Alltag

© TAO [2026]

TAO TRAININGSANSATZ (LEHRGÄNGE)

Systemisches Verständnis

Der gesamten Lehrgangskonzeption liegt ein ganzheitliches – systemtheoretisches - Denkmodell in Bezug auf die funktionale Tätigkeit (Führung) innerhalb einer Organisation zugrunde. Damit adressieren wir die wechselseitigen Beeinflussungen verschiedener Elemente und damit Einflussebenen, wie Einzelpersonen, Gruppen und Systeme bzw. Strukturen in Organisationen.

Erfahrungsorientiertes & theoriegestütztes Lernen

Didaktisch treffen Sie auf eine ausgewogene Balance aus Erfahrungslernen (aktive Teilnahme an Übungen, Gruppenarbeiten und Rollenspielen, Videoaufnahmen), fundierten Theorieinputs und Raum für Selbstreflexion. Damit sollen Lernziele auf mehreren Ebenen – Persönlichkeitsentwicklung, Erweiterung der Handlungskompetenz, Aufbau von Wissen für den Arbeitsalltag – gezielt gefördert werden.

Entwicklungsorientierung

Unsere Lehrgänge sind als persönliche Entwicklungspfade angelegt. D.h. im Rahmen einer längerfristigen intensiven Lernpartnerschaft finden die Teilnehmenden viele Möglichkeiten vor, ihre Persönlichkeitsressourcen sowie ihre praktische Wirksamkeit im Arbeitsalltag gezielt weiterzuentwickeln und über den Kontext der Seminare hinaus weiterzuverfolgen.

Orientierung an den Teilnehmenden sowie am Prozess der Seminargruppe

Für eine gute Begleitung ist uns wichtig, "die Gruppe dort abholen zu können, wo sie gerade steht“. Neben einem logischen und konsistenten Aufbau des Lehrgangs ist daher eine hohe, permanente Prozessorientierung unser Anspruch. Diesen Fit erreichen wir auch durch ein kompaktes Trainer*innenteam und fließenden Übergaben.

Unterstützung bei Integration & Transfer in den Arbeitsalltag

Um die nötigen Integrations- und Transferleistungen der einzelnen Teilnehmenden zusätzlich zu unterstützen und zu fördern, werden in der didaktischen Gestaltung der einzelnen Seminare ergebnissichernde Strukturhilfen angeboten (u.a. ein "Transfertag“, Peergroups und Transferaufgaben zwischen den einzelnen Seminarblöcken).

Interdisziplinärer Zugang

Unseren Zugang zum Thema Führung verorten wir an der Schnittstelle psychologischer Aspekte mit den Logiken von Organisationen zu vereinen. Theoretische Fundierung und Orientierung in unserem Tun geben uns dabei Ansätze der systemisch-konstruktivistischen Erkenntnistheorie, der personorientierten Philosophie, der humanistischen Psychologie und des „Offenen Sozio-Techno-Oekonomischen Systemansatzes“.

© TAO [2026]

STIMMEN VON TEILNEHMER*INNEN

Wer gerade eine Führungsposition antritt und noch wenig Erfahrung hat, bekommt hier wichtige Grundlagen und Werkzeuge vermittelt, wie aus Unsicherheit strukturiertes Vorgehen werden kann. (Filialleiter, 37 Jahre)

Dieser Lehrgang schafft ein Verständnis der Rolle als Führungskraft. Er beleuchtet die wichtigsten Aspekte um den Übergang vom Mitarbeiter zur Führungskraft zu schaffen. (Teamleiter F&E, 33 Jahre)

Das Reden mit Mitarbeiter*innen wird leichter! Der Lehrgang ist eine Bereicherung für die Persönlichkeit – beruflich aber auch privat. (Teamkoordinatorin, 28 Jahre)

Sehr empfehlenswert für angehende Führungskräfte zur Selbstreflexion der eigenen Stärken und Entwicklungspotenziale und schlussendlich zur gezielten Weiterentwicklung der Führungskompetenzen. (Logistikleiter, 39 Jahre)

Mich beeindruckte das enorme Wissen der Trainer*innen. Man bekommt einen Koffer voller Werkzeuge. Und dann auch noch toller Teamgeist und mega Gemeinschaft in der Gruppe. (Projektleiterin, 28 Jahre)

Habe verborgene Qualitäten zum Leben erweckt. Es ist erstaunlich, was in jedem Einzelnen steckt, man muss es nur zulassen. (Teamleiter, 50 Jahre)

Wer eine individuelle Weiterbildung für sich oder seine Führungskräfte sucht, findet hier viel Praxiswissen und es werden auch direkte Lösungsansätze für aktuelle Herausforderungen besprochen. (Leitung Auftragsabwicklung, 33 Jahre)

Der Austausch mit Menschen in der gleichen Situation, mit den gleichen Herausforderungen ist unglaublich wertvoll. (Teamleiter Softwareentwicklung, 39 Jahre)

© TAO [2026]