

Wirkungsvolle Führung 2 – Gespräche führen

Wahr ist nicht, was A sagt, sondern was B versteht.

Durch ihr Auftreten, Verhalten und ihre Kommunikation beeinflussen Führungskräfte auch das Auftreten, Verhalten und die Kommunikation ihrer Mitarbeiter. Damit formen sie das Image der Firma direkt durch die Wirkung der eigenen Person und indirekte durch die Vorbildfunktion für ihre Mitarbeiter.



Seminarziel

Die Teilnehmer

- lernen Gespräche in Ihrem Führungsalltag mit einer Person oder mehreren Personen gut vorzubereiten und zu führen
- lernen dabei, sich selbst schnell einzuschätzen und auch die Bedürfnisse und Interessen des Gesprächspartners besser zu erkennen.
- lernen die Wirksamkeit der eigenen Argumentation durch das Anpassen an die Motivstruktur des Gesprächspartners zu erhöhen.
- lernen die Stärke- und Schwächeprofile verschiedener Persönlichkeitstypen für Ihre Gespräche intelligent und kooperativ zu nutzen.
- Erhalten an eigenen konkreten Fallbeispiele Anregungen für die Optimierung der Vorbereitung, der Gesprächsstrategie und der Gesprächsführung.
- lernen Ziele zu setzen und diese über ihre Mitarbeiter umzusetzen
- führen Mitarbeitergespräche zu Zielvereinbarungen / Lob / Kritik
- trainieren typgerechte und effiziente Mitarbeitergespräche zu führen
- erkennen ihre eigene Wirkung in Gesprächen und definieren Maßnahmen, um diese weiterzuentwickeln

Inhalte

- Management by Objectives
- Gespräche
 - Zielvereinbarung
 - Zielkontrolle
 - Delegation
 - Kritik
 - Motivation
- Die Spielregeln des Erfolgs verstehen

Methoden

- Lehrgespräch
- Gruppenarbeit
- Übung - Fallstudie
- Rollentraining

Organisation

- Zielgruppe
 - Führungskräfte
 - Produktmanager
 - Meister
 - Gruppenleiter
 - u.a.
- Dauer
 - 2 Tage

Klarheit in der Führung

Klarheit in der Führung und Klarheit im Unternehmen lassen Potenziale und Energien fließen und führen zu bestmöglichen Ergebnissen. Unklarheit dagegen bremst den Fluss der Energien im Unternehmen. Die Motivation der Mitarbeiter ist geringer, weil undurchsichtige, nicht nachvollziehbare Vorgänge Unsicherheit schaffen. Komplizierte Kontrollsysteme verringern Klarheit, erniedrigen immer auch das Wertgefühl bzw. die Selbstverantwortlichkeit der betroffenen Kontrollierten. Unklare Organisationsstrukturen laufen quer und hemmen Vorgänge, anstatt sie zu beschleunigen. Dennoch ist es unbestritten, dass je größer ein Unternehmen wird, desto komplexer werden alle Vorgänge. **Hier den gemeinsamen Nenner, eine klare gemeinsame Kernaussage und eine gemeinsame Richtung zu kommunizieren ist Aufgabe einer wirksamen Führung.**

Ebenso wünschen sich Mitarbeiter eine klare Führungsperson, der sie folgen können. Klarheit meint hier u.a. Authentizität. Eine authentische Person ist geprägt durch Echtheit, Zuverlässigkeit und Glaubwürdigkeit. Die Praxis zeigt, dass Menschen einer solchen Person folgen – und erstaunlicherweise auch wenn sie laut Definition „Führungsfehler“ macht. Solche Führungskräfte spielen keine „Rolle“, sie sind echt und sie selbst. Sehr individuell und unterschiedlich, aber mit dem Blick von sich weg auf die Gesamtsituation und auf verlässliche Ergebnisse gerichtet.

Wodurch erreichen wir Klarheit in der Führung?

1. Klarheit durch Einfachheit
2. Klarheit durch Ausrichtung
3. Klarheit der Ziele
4. Klarheit in den Erwartungen
5. Klarheit durch Authentizität
6. Klarheit in der Außendarstellung



1. Klarheit durch Einfachheit

Jeder kennt den Spruch „weniger ist mehr“ und dennoch scheint der Reiz des Komplexen, des Komplizierten so groß. Komplexität impliziert für die meisten automatisch Know-how, Fortschritt, „wir wachsen“, je „komplexer und unüberschaubarer, desto größer“ und viele weitere nicht unbedingt folgerichtige Verallgemeinerungen. Doch in Wirklichkeit hemmt Komplexität die Klarheit und dadurch das Prinzip des einfachen Wirkens im Unternehmen.

Das Vorgänge, Organisation und vor allem Kommunikation Ihre Klarheit behalten, ist Führungsaufgabe – und zwar eine wichtige.

Beispielseite aus dem Arbeitsbuch für die
Seminarteilnehmer