

Verstehen, Vertrauen, Verbessern

Der größte Hebel für ein höheres Leistungsniveau in einer Organisation ...

... liegt nicht bei der Vorbildfunktion der 20%, die 80% zur Zielerreichung beitragen, sondern bei den 80%, die nur 20% beitragen. Die Hebelwirkung besteht nicht nur in dem hohen Anteil dieser Mitarbeitergruppe, sondern zusätzlich darin, dass sie die Motivation und die Leistung ganzer Teams schwächen.

Es ist die Aufgabe der einzelnen Führungskraft, mit ihren Teams die Ziele zu erreichen, obwohl sie Mitarbeiter im Team haben, die nicht mitziehen wollen, die vereinbarte Aufgaben nicht erfüllen, die sich nicht kooperativ verhalten und die Ansprüche an Sonderbehandlung stellen.



Die meisten Versuche, diese Mitarbeiter zu ändern, sind bereits im Ansatz zum Scheitern verurteilt. Druck, Vorwürfe und Androhung negativer Konsequenzen führen eher zu einer Verhärtung der Beziehung. Mit gut gemeinten Verbesserungsvorschlägen setzt sich die Führungskraft unnötig unter Druck, möglichst gute Vorschläge zu machen, da sie sonst vom Mitarbeiter nicht angenommen werden. Andererseits führen Überzeugungs- und Argumentationstechniken dazu, dass sich die Mitarbeiter nicht ernst genommen und manipuliert fühlen.

So geht Schritt für Schritt Verständnis und Vertrauen zwischen Führungskraft und Mitarbeiter verloren. Verständnis und Vertrauen sind jedoch die entscheidenden Grundlagen für dauerhafte Verbesserung der Leistung und Motivation.

Ergebnisse des Seminars

Am Ende des Seminars haben die Teilnehmer eine neue Haltung und eine neue Herangehensweise an ihre Mitarbeiter verinnerlicht. Das werden die Mitarbeiter merken und dem Vorgehen der Führungskraft folgen, da sie erkennen, dass es um ein ehrliches, vorurteilsfreies Verstehen ihrer Arbeitsweise geht und darauf aufbauend um eine individuelle Verbesserung ihrer Arbeitsergebnisse.

In der Regel werden die Mitarbeiter bei diesem Vorgehen die Verbesserung selbst erkennen und sich selbst entscheiden, ihr Vorgehen entsprechend zu ändern. Auf dieser Basis entsteht eine vertrauensvolle, offene Zusammenarbeit, auch mit Mitarbeitern, die bereits als schwierig und veränderungsresistent eingestuft sind. Dies führt nicht nur zu einer individuellen Verbesserung, sondern auch zu einer gravierenden Verbesserung der Arbeitsergebnisse des gesamten Teams einer Führungskraft.

Inhalte und Aufbau des dreitägigen Seminars

Gruppengröße: 8 bis 12 Teilnehmer

1. Tag:

Öffnen für das neue Vorgehen und vorbereitende Übungen zur Lösung der mitgebrachten Fälle.

2. Tag:

Üben und Kennenlernen des neuen Vorgehens durch die Lösung der mitgebrachten Fälle.

3. Tag:

Effektiver Umgang mit den Fluchtimpulsen des Mitarbeiters und den eigenen Fluchtimpulsen als Führungskraft beim Ansprechen des Verbesserungsbedarfs.
Treffen persönlicher Entscheidungen zur Umsetzung.

Ziele des Seminars

Auf Basis konkreter und realer Fälle ihnen unterstellter Mitarbeiter lernen die Führungskräfte ein neue Haltung und eine neue Herangehensweise, z.B.

- sich auf konkrete Ereignisse zu fokussieren, in denen das Verhalten oder die Arbeitsergebnisse (z.B. Termine, Aufgabenerledigung) unter den Erwartungen lagen
- sich frei von Vorurteilen über den Mitarbeiter und frei von bisherigen Erfahrungen mit dem Mitarbeiter ein klares Bild davon zu verschaffen, wie der Mitarbeiter zu dem unbefriedigenden Ergebnis oder Verhalten kommt
- durch eine unvoreingenommene Herangehensweise den Mitarbeiter zu verstehen und die Basis für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit wieder herzustellen
- sich für die Umsetzung der neuen Herangehensweise über die eigenen Fluchtimpulse und die Fluchtimpulse der Mitarbeiter im Klaren zu werden, um in Zukunft nicht in alte, ineffektive Führungsmuster zurück zu fallen

Anmeldung ...

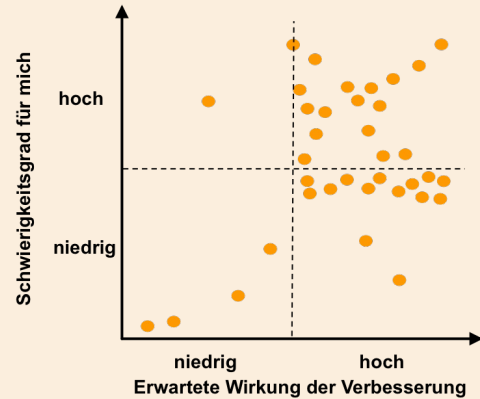
... bitte per E-Mail, telefonisch oder über meine Homepage. Nach erfolgter Anmeldung erhalten Sie alle Informationen zum Seminarort und für Ihre Hotelbuchung.

Die Teilnahmegebühr:

incl. der Semindokumentation beträgt 950,- Euro (excl. MwSt.). Die Tagungspauschale (Seminar-, Pausengetränk, und Mittagessen) wird extra verrechnet.

Informationen aus bisherigen Seminaren

Viele, die in den bisherigen Seminaren bearbeiteten Fälle zeigen ein hohes Verbesserungspotential:



Beispiele der im Seminar bearbeiteten Fälle:

- Gestörtes Eigen- und Fremdbild
- Nicht erfüllter Arbeitsauftrag
- Integration im Team mangelnd
- Ablehnung Zielvorgaben

Seminar-Ort und -Termine:

Die Seminare finden in Frankfurt statt:

Montag, 15.02. bis Mittwoch, 17.02. 2016

Mittwoch, 13.04. bis Freitag, 15.04. 2016

Dienstag, 31.05. bis Donnerstag, 02.06. 2016

Montag, 04.07. bis Mittwoch, 06.07. 2016

Beginn: jeweils 9:00 Uhr am ersten Tag

Ende: jeweils 16:00 Uhr am dritten Tag

Kontakt

... für weitere Informationen und Reservierungen:

LEITL
CONSULTING

LEITL Consulting
Johann Leitl

Lyoner Straße 14
D-60528 Frankfurt am Main

Tel: +49 - 69 - 66 55 44 97
info@leitl-consulting.de
www.leitl-consulting.de