

Mitarbeiterführung 2.0



Ihre Referentin

Claudia Gravenhorst

- selbständig
 - Mediation und Management
- Schwerpunktthemen:
- Krisen- und Konfliktmanagement
 - Persönlichkeit und Präsenz
 - Führung und Erfolg



Das Wertegerüst

- Entscheidungsgrundlage
- moralischer Kompass

Haltung

Glaubens Sätze - Haltung



Denken



Fühlen



Handeln



Resultate

4 Persönlichkeits-Grundstrukturen

nach Riemann, Winkler, Jung, DISG



Grundstile der Führung

Mitarbeiterorientierung

ich

wir

Aufgabenorientierung

wir

laissez-faire-Stil

- kaum Führung vorhanden
- zu finden in Forschungsbetrieben oder IT Branche

partizipativer Stil

- Zufriedenheit der Mitarbeiter und deren Beteiligung steht im Vordergrund,

autoritärer Stil

- Befehl und Gehorsam
 - Verantwortung und Kompetenz beim Vorgesetzten
- „der einsame Entscheider“
überall wo es starke Hierarchien gibt

interaktiver Stil

- Delegation von Entscheidungsbefugnis
- Einbezug der Mitarbeiter , soziale Arbeit

ich

Führungsrolle

Personalabteilung

Vorgesetzte

Mitarbeiter

Regeln und
Rahmenbedingungen



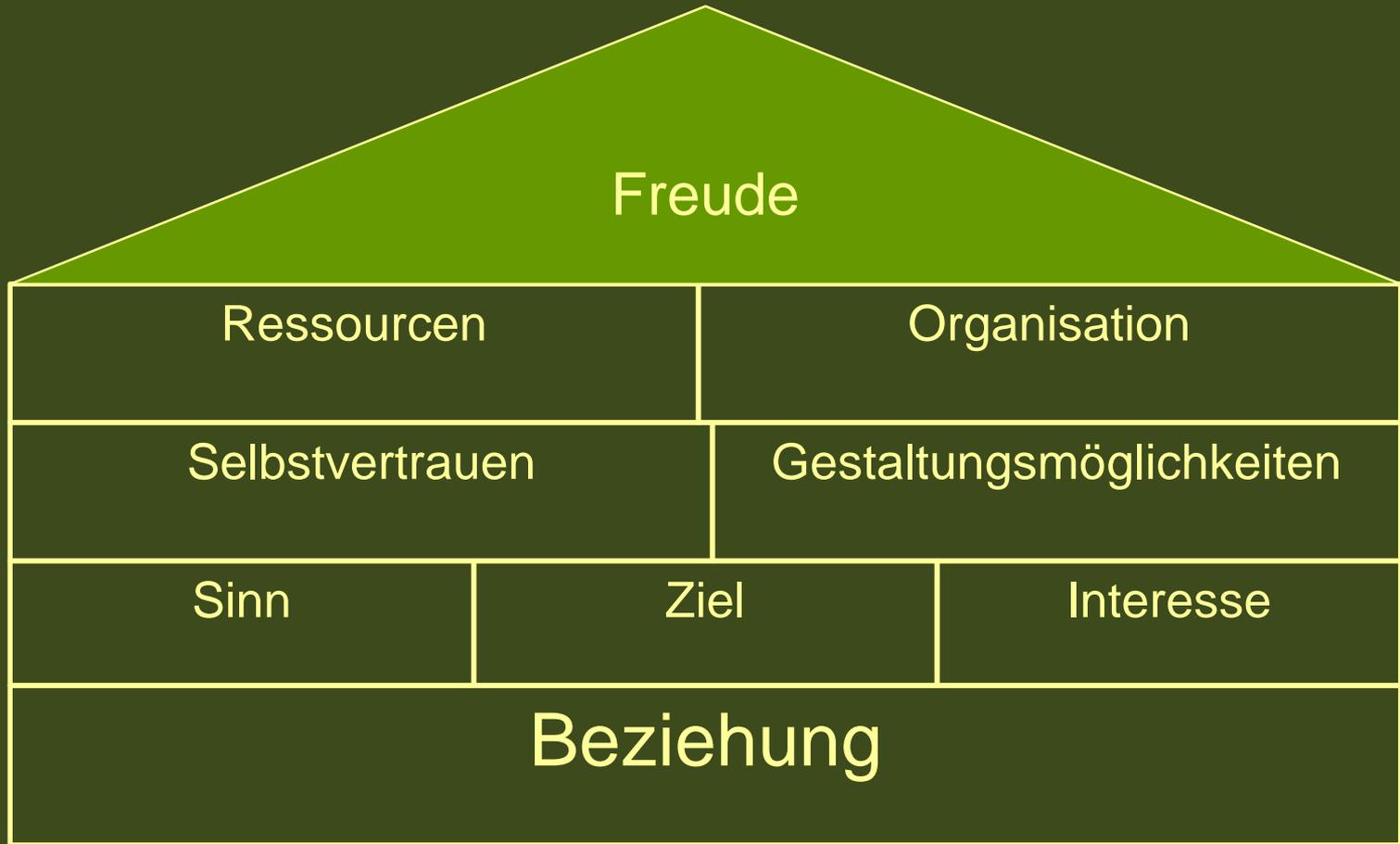
VOPA als Antwort auf VUKA

- **Volatilität**
die Geschwindigkeit und Unvorhersehbarkeit von Veränderungen.
 - **Unsicherheit**
die Unfähigkeit, zukünftige Ereignisse oder Entwicklungen genau vorherzusagen.
 - **Komplexität**
steht für die Vielzahl von Faktoren und deren Wechselwirkungen, die Entscheidungen beeinflussen können.
 - **Ambiguität**
bezieht sich auf die Mehrdeutigkeit von Informationen und die Schwierigkeiten, klare Schlussfolgerungen zu ziehen.
- **vernetzt**
 - **offen**
 - **partizipativ**
 - **agil**

Das Dialogprinzip



Das Motivationshaus



Vom Chef zum Coach

Mitarbeiterführung im 21. Jahrhundert



effektives Mitarbeiter- Coaching

- Ziel:
Kompetenz- und Persönlichkeitsentwicklung
- Merkmale der Coaching Beziehung:
Offenheit aller Beteiligten,
Empathie, Verantwortung, Wille zur Zusammenarbeit
- Coaching Prozess:
 1. gemeinsame Analyse und Bewertung des Ist-Zustands
 2. Einschätzung der notwendigen Entwicklungsschritte
 3. Herausforderung des MA+s durch den Vergleich des Ist- mit dem Soll-Zustand
 4. Erarbeitung von Entwicklungsmaßnahmen
- Erhebung der Coaching-Resultate

Lob

- 1 fehlerfreie Programmierung ist Ihnen wohl heilig
- 2 Sie programmieren immer schnell und fehlerfrei
- 3 Ihr Programmier-Wissen ist wirklich imponierend
- 4 Gestern haben Sie einen Fehler innerhalb einer Stunde beseitigt
- 5 Sie sind ein/e Spitzen Programmierer/in

Kritisieren

- 1 Sie halten sich oft nicht an die Wahrheit
- 2 Von Ehrlichkeit halten Sie wohl nichts
- 3 Sie sind ein Lügner/eine Lügnerin
- 4 Gestern bei unserem Gespräch sind Sie nicht bei den Fakten geblieben
- 5 Ehrlichkeit gehört wohl nicht zu Ihren Stärken

Du kannst recht haben oder in Frieden leben beides Gleichzeitig geht nicht.
Marshall Rosenberg

ICH WILL...!
und: DU
MUSST!

ICH WILL...!
und: DU
MUSST!

Streitsache

Befürchtungen
Ängste
Prioritäten
Werte
Erwartungen
Hoffnungen
Wünsche

Befürchtungen
Ängste
Prioritäten
Werte
Erwartungen
Hoffnungen
Wünsche

eigene

gemeinsame

eigene

Leitfaden für Verhandlungen und Konfliktgespräche 1

1. Einstieg

- 1 Vorgespräche und Recherche
- 2 Konfliktparteien zusammenrufen
- 3 Spielregeln vereinbaren

2. Klären und Annähern

- 1 Themen festlegen
- 2 gleichberechtigte Schilderung des Problems durch beide Parteien

Leitfaden für Verhandlungen und Konfliktgespräche 2

3. Vertiefendes Verstehen

1. Positionen, Gefühle und Bedürfnisse hinterfragen und erforschen
2. Shift anstreben (gegenseitiges tiefes Verstehen der Bedürfnisse und Realität des anderen)

4. Lösungsideen entwickeln und verhandeln

1. Lösungsoptionen erarbeiten und priorisieren
2. Einwandbehandlung

Leitfaden für Verhandlungen und Konfliktgespräche 3

5. Formulierung einer Übereinkunft

1 Maßnahmen und Ergebnisse verschriftlichen und unterzeichnen.

6. Maßnahmeplan

7. Reflexion



**Danke und viel Erfolg beim
Ausprobieren!**

Folien findet ihr für 7 Tage unter
info@krisencoach.de/HWK DO