

Mitarbeiter-Leistung steigern, Bindung stärken Produktivität mit Sicherheit

Situation / Bedarf

Führungskräfte schätzen eigene Führungsqualitäten weit positiver ein als die Mitarbeiter - Sie auch? Auch wenn es nicht um Beliebtheit geht, hat das Auswirkungen auf die Leistung. Was können Sie tun? Zwei Szenarien zeigen Ihre Ansatzpunkte:

1. Motor abgewürgt: Was geschieht nach der Einarbeitung des neuen Mitarbeiters? Aus enger, hilfreicher Führung per Instruktion und Erklärungen wird abrupt „der Ernst des Lebens“ mit überfordernder Delegation von Aufgaben oder Projekten. Die Folgen:
Stress: Verunsicherung > Fehler > Ärger > Angst
Ressourcen-Problem: Unerwünschte Fluktuation / Fehlende Mitarbeiter-Kapazitäten > Überlast der Verbliebenen > Frust, Dienst nach Vorschrift, ...
2. Null wird Norm: Etablierte Mitarbeiter bleiben in ihrer Entwicklung stehen, übernehmen keine Verantwortung, richten sich ein. Die Folgen:
Null Eigenmotivation, Opferhaltung: Minderleistung, schlechtes Vorbild für Kollegen
Die Führung in fachlichen Aufgaben gebunden > Überlastung > Führung versiegt.

2 Phänomene / 1 Ursache: Führungsqualität.

Vision – Was, wenn Sie als Führungskraft oder Teamleiter sehr bald ...

- * ... bessere Performance generieren, weil Mitarbeiter ihre Leistung wie erwartet und motiviert bringen?
- * ... bei Mitarbeitern mehr Eigeninitiative und Selbstdisziplin hin auf die Leistungsziele spüren – Wollen statt nur Sollen!

Was Sie dafür brauchen – Ihre potenziellen Lernziele

- Sie sind sich förderlicher Grundeinstellungen zur Führung bewusst.
- Sie können differenziert nach Reifegrad, Aufgabe und Situation führen:
 - Sie können den Reifegrad eines Mitarbeiters bestimmen.
 - Sie erkennen und korrigieren ihre gewohnheitsmäßige Fehleinschätzung.
 - Sie unterscheiden zwischen instruierenden und coachenden Führungsstils.
 - Sie können ihren Führungsstil dem Führungsbedarf des Mitarbeiters anpassen.
 - Sie führen das Mitarbeitergespräch zur Leistungsvereinbarung entsprechend Reifegrad.
- Sie kennen Ihren bevorzugten Führungsstil und verbundene persönliche Prioritäten.
- Sie lösen die Anforderungen schnellen Wandels mit Ihrem persönlichen Führungsstil.

Ergebnis

- ❖ Sie wissen, wie Sie wirksam Leistung und Motivation beeinflussen.
- ❖ Sie verfügen über einen variablen Führungsstil, den Sie dem Leistungsniveau, der Aufgabe und der Motivation des Mitarbeiters anpassen.
- ❖ Motivation und Kompetenz wird entwickelt, die Verbindung des Mitarbeiters zum Chef, zur Aufgabe und zum Unternehmen gestärkt.

Arbeitsweise

- **Information:** Die Teilnehmer/innen erhalten eine Einladung zum Seminar mit den Studienmaterialien unmittelbar nach Ihrer Anmeldung.
- **Vorbereitung:** Wir liefern die fundierten Print-Studienmaterialien der Schweizerischen Vereinigung für Führungsausbildung. Die Teilnehmer/innen definieren Ihre 3 wichtigsten Lernziele und wählen die Schwerpunkte Ihres Selbststudiums zielgerichtet aus.
- **Seminar:** Wir ermöglichen eine vertrauensvolle Atmosphäre in einer Gruppe von maximal 6 Teilnehmer/innen, die das Lernen miteinander und voneinander ermöglicht.
- **Methodik:** Die Teilnehmer/innen bereiten sich aktiv auf das Seminar vor: Verantwortung für die eigenen Belange, andere Teilnehmer als Sparringspartner für realistische Selbst-/Fremdeinschätzung, der Trainer als Prozessgestalter, Coach und Berater für die individuell besten Antworten.
- **Transferunterstützung:** Individuelles telefonisches Coaching ca. 4 Wochen nach Seminarendende (15-30 Min. je Teilnehmer).

Teilnehmer

- Führungskräfte
- Generelle Voraussetzungen: Führungsgrundlagen – Praxis und Training: Kommunikation und Information; Lernbereitschaft: Studienmaterialien für 3-5 Stunden in der Vorbereitungszeit

Organisatorisches

- Dauer: Seminar / Gruppen-Coaching: 2 Tage, 9-17 Uhr
- Ort: Starnberg/München
- Hotelempfehlung auf Anfrage

Leistungen

- Einladung mit Studienmaterialien
- 2 Tage Seminar / Gruppen-Coaching
- Ergebnis-Fotoprotokoll
- Individuelles Transfer-Coaching: telefonisch, 15-30 Min. je Teilnehmer
- Teilnahme-Zertifikat