



4 Tipps

wie Führungskräfte
Durchsetzungsstärke
entwickeln
und gleichzeitig
Vertrauen
aufbauen

Von
Patrick Bley

2ND
HALFTIME
SEMINARE TRAINING BERATUNG

Viele Führungskräfte haben es oft nicht gelernt Führungskraft zu sein.

Sie sind die Person im Unternehmen, die für die Führungskräfte verantwortlich ist?

Sicherlich ist Ihnen auch schon aufgefallen, dass viele Führungskräfte sich schwer tun, Führungskraft zu sein.

Es gibt Vorgesetzte die als "harter Hund" agieren, mit ausschließlich Druck und Dominanz und andere Führungskräfte, die dauerhaft "Friedensapostel" sind und mit übertriebener Freundlichkeit und maximaler Selbsthingabe fungieren.

Führungskräfte, die...

- **ausschließlich** "harter Hund" ODER "Friedensapostel" sind
- sich nicht individuell auf die Mitarbeitenden, die Situation UND dem aktuellen Ziel einstellen können
- es nicht schaffen, sich intuitiv im richtigen Moment **durchzusetzen** und trotzdem das Team-**Vertrauen** nicht verlieren

...kosten langfristig Erfolg.

...

...

Sie brauchen Führungskräfte, die eine **vertrauensvolle Verbindung zu den Mitarbeitenden** aufbauen und sich trotzdem im entscheidenden Moment mit **Durchsetzungsstärke auf das Ziel fokussieren?**

Ich verstehe das, weil ich zusammen mit Geschäftsführenden und Verantwortlichen dieses Fokusthema immer wieder herausarbeite.

Deswegen habe ich mein Konzept **intuitive Führung** entwickelt und damit bereits über 500 Führungskräften bei ihrer Entwicklung begleitet.

Geben Sie als verantwortliche Person doch gerne nachfolgende Tipps an Ihre Führungskräfte weiter.

Viele Grüße
Patrick Bley

10 Jahre

eigene
Führungserfahrung

500 +

Teilnehmer:innen

150 +

Seminartage:
Führungskräfteentwicklung

Nr. 1: Wie Sie sich keine Rechtfertigung mehr anhören müssen

Kennen Sie das auch? Sie möchten schnell eine kurze Einschätzung des Mitarbeitenden und diese verstrickt sich in lange Rechtfertigung und Erklärungen, warum etwas nicht funktioniert hat. Das Gespräch ist vorbei und Sie haben nicht nur mehr Zeit als geplant investiert, sondern auch **mehr Probleme als Lösungen auf dem Schreibtisch**.

Kann es eventuell sein, dass **WIESO, WESHALB, WARUM** gefragt wurde?

Genau diese Wörter lösen sofort Rechtfertigungen bei ihrem Gegenüber aus, das kostet viel Energie und Motivation des Mitarbeitenden.

Wenn Sie die Nase voll haben von langatmigen Rechtfertigungen, ohne dass Sie einem Ergebnis näher kommen, setzen Sie sich mit folgenden Fragen durch:

Ergebnisorientierte Fragen:

1. Was haben Sie bereits probiert und welche Erfahrung haben sie gemacht (gut/schlecht)?
2. Was können Sie *noch* tun?
3. Was könnte aus ihrer Sicht daneben gehen, wenn wir es so machen?
4. Was sollten wir ihrer Meinung nach jetzt tun?

Sie denken vielleicht, es geht schneller, wenn Sie die Lösung vorgeben. Die Erfahrung ist, dass Sie echte **Durchsetzung** und Einsicht vor allem mit offenen und ergebnisorientierten Fragen erreichen.

Was halten Sie davon, durchsetzungsstark zu sein und gleichzeitig die Mitarbeitenden am Prozess zu beteiligen?

Nr 2: Ehrliches Interesse spart Ihnen viel Zeit

Viele Führungskräfte sind sich häufig nicht sicher, wie sie ein Mitarbeitenden-Gespräch authentisch beginnen, **ohne gleich mit der Tür ins Haus zu fallen**.

Am wertvollsten ist Ihr **ehrliches Interesse**. Nur so können Sie die persönlichen Bedürfnisse jedes Einzelnen erfahren. Ohne die richtige Technik verlaufen allerdings viele Gespräche im Sand, das kostet viel Energie und für ihr eigentliches Thema bleibt nur noch wenig Zeit.

Hier drei Tipp's:

Bei dem nächsten Gespräch nutzen Sie folgende drei Fragen direkt nach der Warm Up Phase:

1. Wenn die Zahl eins bedeutet, dass alles schlecht ist und die Zahl zehn absolute Lebensfreude beschreibt, mit welcher Zahl bewerten Sie Ihre aktuelle Situation?

Nach der ersten Frage können Sie weiter in die Tiefe gehen. Wenn Ihr Gegenüber z.B. die Zahl sechs nennt, fragen Sie doch einmal antizyklisch:

2. Was müsste passieren, dass Sie von der sechs auf eine vier rutschen?

Im letzten Satz Fragen Sie in die positive Richtung:

3. Was muss passieren, damit Sie von Ihrer 6 auf eine gute 8 kommen?

Ihr Gegenüber nennt nun von sich aus, was benötigt wird, um die eigene Motivation zu steigern. Mit nur drei Fragen erfahren Sie sehr genau, wie es dem Mitarbeitenden aktuell geht. Nun können Sie ggfs. mit weiteren Themen beginnen.

Ehrliches Interesse und die richtige Fragetechnik schafft **Vertrauen** und Motivation.

Probieren Sie es aus.

Nr. 3: Entwickeln Sie für Anweisungen eigene Lösungen im Team

Es ist leicht, sich hinter Entscheidungen zu verstecken, die von der "Leitungsebene" getroffen wurde.

Viele Führungskräfte reichen Anweisungen dann einfach 1:1 an das Team durch.

"Die Geschäftsführung hat folgendes angewiesen, bitte umsetzen!"

oder

"Das will die Geschäftsleitung so (...)"

Ihre Mitarbeitenden erwarten jedoch, dass Sie die Inhalte für sie **übersetzen**. Sie brauchen Klarheit und eigene Worte, damit sie eine **Orientierung** durch Sie als Führungskraft erhalten,

Es ist Ihre Verantwortung als Führungskraft, wie Sie mit Anweisungen umgehen und diese in eine erfolgreiche Team-Strategie übersetzen.

Gute Führungskräfte moderieren schwierige Entscheidungen der Leitungsebene und schaffen einen Raum, wie der Umgang im Team erfolgt.

Nutzen Sie diese drei Ansätze:

1. Was bedeutet das konkret für uns als Team?
2. Was sind die wichtigen Inhalte und wie können wir uns als Team damit identifizieren?
3. Wie können wir das so anpacken, dass alle mitziehen?

Nur so steigern Sie bei schwierigen Entscheidungen das **Vertrauen** im Team.

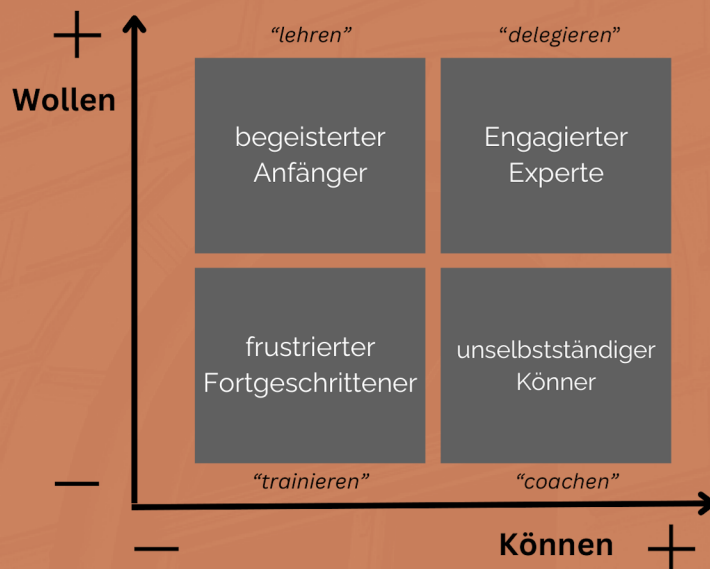
Nr 4: Viele Führungskräfte nutzen nur einen Führungsstil und der passt halt nicht immer

Sie kennen das: Es gibt Mitarbeitende, zu denen Sie keinen Draht finden. Egal was Sie versuchen oder sagen, Ihr Gegenüber scheint es nicht zu verstehen und Fehler sind vorprogrammiert.

Das liegt daran, dass Sie Persönlichkeiten in Ihrem Team haben, die sich in verschiedenen Entwicklungsstufen befinden.

Das Ziel ist es, sich individuell auf die Mitarbeitenden einzustellen.

Sortieren Sie Ihr Team doch einmal in folgende Bereiche ein:



Für jede Entwicklungsstufe nutzen Sie die passende Führungsrolle.

1. Begeisterter Anfänger (**Lehrer**): „Ich zeige es Ihnen, bitte machen Sie es **genau so**.“
2. Frustrierter Fortgeschrittener (**Trainer**): „**Wie** würden Sie das machen?“
3. Unselbstständiger Könnner (**Coach**): „**Was** würden Sie machen?“
4. Engagierter Experte (**delegieren**): „**Einfach machen**– Fangen Sie einfach an, es wird gut werden.“

So zeigen Sie **Durchsetzung** und steigern die Eigenmotivation Ihrer Mitarbeitenden.

Wie kann es weitergehen?

Aktuell warten an jeder Ecke selbsternannte Experten zur Führungskräfte-Entwicklung.

- Vielleicht haben Sie die Erfahrung gemacht, dass diese ganzen Trainings und Seminare schon nach wenigen Wochen verpuffen und nichts bringen.
- Sie haben vielleicht schon Trainer/-innen kennengelernt, die sich vorne hinstellen und einen Tag lang reden – durchaus kluge Dinge, die dann aber nicht in der Praxis ankommen.

Führungskräfte, die am Anfang bereits alles mitbringen, gibt es naturgemäß selten. Das erleben viele Verantwortliche in der täglichen Arbeit mit ihrem Führungsteam.

Führungsentwicklung ist kein einmaliges Vorhaben; Es ist ein dauerhafter Prozess und wird erfolgreich durch Training.

Deshalb setzen wir dem einmaligen Standardseminar ein Ende und nutzen neue, kreative Methoden, die Selbstverantwortung bei Führungskräften erzeugt.

Ich stehe für eine erfahrene, erfolgreiche und praxisbezogene Beratung in der Führungskräfteentwicklung.

Der Führungsanspruch wird sich in den kommenden Jahren immer weiter verändern. Sie können jetzt starten, Ihre Führungsmannschaft auf ein neues Niveau zu bringen.

...

Aus eigener Erfahrung weiß ich, wie schwer es ist, alle Bälle zum Thema Entwicklung der Führungskräfte gleichzeitig in der Luft zu halten.

Oft fehlt der Austausch mit einem Gesprächspartner, der um diese Herausforderungen weiß.

- Wie Sie eine Führung implementieren, die **intuitiv** ist.
- Wie Führungskräfte sich **durchsetzen** und Entscheidungen treffen.
- Wie Führungskräfte **Vertrauen** zum gesamten Team **aufbauen**.
- Wie Führungskräfte herausfordernde **Ziele anpacken**, verarbeiten und im Team eine Strategie entwickeln, wie diese zu erreichen sind.
- Wie Führungskräfte die **Herausforderungen** im Team aktiv **angehen** und nicht als Zuschauer an der Seitenlinie stehen.

Alle diese Fragen beantworte ich Ihnen gerne in einem persönlichen Gespräch.

Rufen Sie mich gerne an: **0175-1544157**, schreiben eine Mail:
patrick.bley@iak.com oder vereinbaren einen Termin auf Calendly:
<https://calendly.com/patrickbley>

Ich freue mich auf unser Gespräch!

Patrick Bley

