

Coaching-Themen für Führungskräfte

Dieser Themen-Katalog enthält spezielle in der Beratung und in Trainings bewährte Führungs-Themen. Er dient Ihrer **Übersicht** und **ersten Vorauswahl**. Er ist nicht vollständig und beinhaltet keine Rangfolge oder Gewichtung. Selbstverständlich gehe ich gerne auf jedes Ihrer persönlichen Anliegen ein, auch wenn es hier nicht genannt ist.

Persönliche Stärken-Analyse

- Selbsteinschätzung und Auswertung der persönlichen Stärken
- Wirksamer Einsatz von persönlichen Stärken
- Wie Ihre Stärken gesehen werden, wenn Sie diese übertreiben
- Verhaltensweisen, vor denen Sie auf der Hut sein sollten
- Beispiele für einen Missbrauch Ihrer Orientierung

Eigen-Motivation, Mitarbeiter-Motivation

- Persönliche Motivations-Struktur
- Wirkung der Motivations-Faktoren auf die Leistung
- Bedürfnis-Hierarchie nach Maslow
- Zwei-Faktoren-Theorie nach Herzberg
- Einfluss des Arbeitsinhalts auf die Arbeitsmotivation
- Fazit aus allen Forschungs-Ergebnissen und Motivations-Modellen
- Einen Mitarbeiter zum Handeln motivieren
- Motivieren heißt begeistern
- Aufgaben der Führungskraft – Aufgaben des Unternehmens
- Einfluss des Anspruchsniveaus auf die Arbeitsmotivation
- Wie fördern Sie das Leistungsverhalten Ihrer Mitarbeiter?

Delegation

- Wie Sie eine Aufgabe richtig delegieren
- Delegations-Fehler und ihre Folgen
- Das Bild vom Mitarbeiter – die Einstellung zum Menschen
- Wie erzielen Sie Leistung durch andere?
- 20 Fragen zur Erforschung schlechter Arbeitsleistungen
- Wie delegiere ich Befugnisse? (Vertiefung)
- Delegieren, aber wie?
- Fallbeispiel Delegation

Ziele vereinbaren

- Ziele definieren - nicht Aufgaben beschreiben
- Reporting einrichten
- Selbstverantwortung aktivieren
- Commitment-Kultur fördern

Im Team arbeiten

Rudolf A. Schnappauf • Am Fußgraben 26 • 65597 Hünfelden-Heringen
☎ 06438-5400 • Fax: 06438-2675 • eMail: Schnappauf@RAS-Training.de
Internet: www.RAS-Training.de

Grundsätze guter Zusammenarbeit in Teams
Was bedeutet Teamarbeit?
Hemmnisse der Teamarbeit
Merkmale leistungsfähiger Teams
Kennzeichen von Spitzenteams
Gesprächs-“Killer“-Phrasen, eigene Ausreden
Verhaltensweisen, die Ihre Kommunikation verbessern

Anerkennung

Strokes = Zuwendung/Beachtung/Streicheleinheiten sind lebenswichtig
Die Bedeutung von Lob und Bewunderung
Strokes geben und nehmen – persönliche Bilanz erstellen und auswerten
Was tun, wenn Zuwendung nicht erwidert wird?
Lob ist eine gewaltige Antriebskraft
Übung zum Verbessern Ihrer Fähigkeit, Anerkennung auszusprechen und anzunehmen

Führungsstil

Mitarbeiter-Führung
Klassische eindimensionale Führungsstil-Betrachtung
In welchen Situationen ist autoritäres Verhalten gerechtfertigt und sinnvoll?
Autorität ist für Führungskräfte unverzichtbar
Modell des Ablaufs von Führung und Zusammenarbeit

Führungsverhalten

Selbsteinschätzung im Verhaltensgitter
Zweidimensionales Führungsmodell
Das Verhaltensgitter
Führungsstile in der Management-Matrix (Grid)
Führungsformen
Mehrdimensionale Führungsstil-Analyse

Gruppendynamische Moderation in Besprechungen

Der Fall: „Abteilungs-Besprechung“
Wie verhalte ich mich in zwölf entscheidenden Phasen, um die Ursachen mangelnder Leistung zu klären und Lösungsvorschläge finden zu lassen?

Führen und geführt werden / sich führen lassen

Übungen zum Stärken des Vertrauens

Mitarbeiter-Gespräche gekonnt führen

Der wichtigste Faktor
Richtig führen?
Anlässe für Mitarbeiter-Gespräche
Voraussetzungen für ein konstruktives Gesprächsklima
Situationen für Anerkennungs- und Kritik-Gespräche
„Richtig“ kritisieren in Führungsgesprächen
Wie übe ich Kritik?

Kritik und ihre Wirkung
Wie gehen Sie mit Unpünktlichkeit um?
Die fünf Phasen eines Anerkennungs- und Kritik-Gespräches
Klar formulierte Kritik ist oberstes Führungsgebot
Grundregeln für ein motivierendes Mitarbeiter-Gespräch
Förderliche und hinderliche Verhaltensweisen für Ihr Mitarbeiter-Gespräch
Phasen eines Beratungs- und Förder-Gesprächs
Empfehlenswertes Gesprächsverhalten
Wie motivieren Sie Ihren Mitarbeiter zu neuen Aufgaben?

Mitarbeiter-Gespräche – Fallstudien

Fragen für Mitarbeiter-Gespräche
Ihr persönlicher Praxisfall
Ziele für Ihr Mitarbeiter-Gespräch
Auswertung der Mitarbeiter-Gespräche
Was ist Feedback?
Wie gebe ich Feedback? Wie nehme ich Feedback?
Wie Sie Feedback am besten aufnehmen
Analysekriterien und Beobachtungsbogen
Das individuelle Mitarbeiter-Gespräch
NLP in Führungsgesprächen

Motivierende Gesprächsführung

Übersicht der Fragemethodik
Warum müssen Sie fragen?
Welche Vorteile bringen Fragen im Mitarbeiter-Gespräch?
Fragetechnik und Fragearten

Gleiche Wellenlänge herstellen – Rapport aufnehmen

Wovon hängt Ihr Erfolg in der Führung Ihrer Mitarbeiter ab?
Wie stellen Sie Rapport her zu Ihrem Mitarbeiter?
Übersicht der vielen Möglichkeiten, Rapport herzustellen

Mitfühlende Kommunikation

Gesprächsmethodik mit Übungsbeispielen

Körpersprachliche Wirkungen verstehen und beachten

Wie erhöhen Sie Ihr Ansehen?
Exakt wahrnehmen: Wie denkt und fühlt Ihr Mitarbeiter?
Der enorme Einfluss bestimmter Plätze und „Bodenanker“

Gruppendynamik für Leiter von Projektteams und Arbeitsgruppen

Die Bedeutung der Gruppe für den Menschen
Gruppenbildung, Gruppengröße
Gruppenführung, „Hackreihe“
Gruppenstandard, Paarbildung
Wahl der Rolle, Aktive Rollen, Passive Rollen
Grundlagen der Gruppendynamik
Suche und „Bestrafung“ eines „Schuldigen“
Nähe – Distanz, Gruppenstil
Gruppendynamische Prozesse, Cliquesbildung, Interaktion in der Arbeitsgruppe
Normen, Zusammenhalt, Kohäsion, Kohärenz, Lokomotion

Innere Einstellung

Wie begegne ich meinen Mitmenschen? - Auf den Standpunkt kommt es an
Wachsen oder sich beklagen?
Sind Sie Problem- oder Chancen-Denker?
Konstruktiv den Tag beginnen, Wirkungsvolle Einstimmung am Morgen
Wieso Sie erleben, woran Sie glauben?
Erwartungshaltung und selbsterfüllende Prophezeiung

Die vier Stufen der Kompetenz

Lern-Kurve nach Albert Bandura, Stanford University
Der kritische Punkt

Mitarbeiter beurteilen

Zweck der Beurteilung
Nutzen der Beurteilung für den Mitarbeiter
Vorteile der Beurteilung für den Beurteilenden
Wer beurteilt wen, wann, wie oft, wonach
Die zielorientierte Leistungsbeurteilung
Die kriterienorientierte Persönlichkeitsbeurteilung
Phasen der Beurteilung: Beobachten, Informationen sammeln, Gewichten, Bewerten
Die wichtigsten Beobachtungsfehler
Wie Sie Beobachtungsfehler vermeiden

Das Beurteilungs-Gespräch

Zweck des Beurteilungsgesprächs
Voraussetzungen für ein konstruktives Beurteilungsklima
Einflussfaktoren auf das Gespräch
Phasen eines idealtypischen Gesprächsablaufs
Vorteile der non-direktiven Gesprächsführung
Mitarbeiter zu Personal oder zu Persönlichkeiten entwickeln
Was tun wenn ...?
Die wesentlichen Punkte zeitgemäßer Führung und Zusammenarbeit
Anregungen

Drei Ziele einer methodischen Mitarbeiter-Beurteilung
Aus welchem Anlass beurteilen Sie?
Die vier Bausteine der Mitarbeiterbeurteilung
Beurteilungstendenzen
Was geschieht nach dem Gespräch?
Mitarbeiter-Beurteilung
Mitarbeiter-Beurteilung (Leistung/Fähigkeiten)
Mitarbeiter-Beurteilung ein wichtiger Baustein im Rahmen der Führungs-Instrumente

Aktiv hinhören

Wie gut können Sie hinhören?
Woraus resultieren Ihre abweichenden Antworten beim Zuhör-Test?
Ich kann einen Menschen nur verstehen ...
Der Kontrollierte Dialog, Hinhör- und Bestätigungsübung
Auswertung: Was sollte ich beachten beim Hören und Sprechen
Gebote guten Hinhörens
Informations-Verluste
Hinhören erfolgt auf drei Wahrnehmungs-Schienen

Führen mit Verstand, Gefühl und Intuition (Kopf, Bauch und Herz)

Ganzheitliches und systematisches Vorgehen zur Lösung von
herausfordernden Führungs-Aufgaben
Individuelle Lösungen für Ihre schwierigen Führungssituationen

Themen für Team-Coaching und -Training

Informationsfluss

Gruppendynamisches Kommunikations-Training
Systematische Arbeits-Methodik mit effektivem vertikalen Informationsfluss
Wie trage ich zur Verbesserung der Information in meinem Aufgabenbereich bei?
Wie trage ich zur Verbesserung der unternehmensübergreifenden Information bei?
Von der Information zur Kommunikation

Konkurrenz – Kooperation

Gewinner-/Gewinner-Einstellung oder Sieger-/Verlierer-Mentalität?
Langfristig größtmöglicher Nutzen aller oder kurzfristig rücksichtsloser Egoismus?

Kritisieren über Führungsebenen hinweg

Fallstudie: „Fröhliche Runde“. Wie verhalte ich mich gegenüber einer Gruppe
in Kritiksituationen?
Wie unterstütze und fördere ich meine Führungskräfte in ihrem Führungsverhalten?
Welches Führungsverhalten ist wofür angemessen?

Motivations-Analyse im Unternehmen/Team

Tatsächlich erlebte Motivations-Struktur im Unternehmen
Auf welchen Gebieten besteht Handlungsbedarf?

Natürlich gibt es viele weitere Coaching-Themen, die Ihnen Ihre Führungs-
Aufgaben erleichtern, und die wir im Einzel- oder Team-Coaching gemeinsam
bearbeiten können.

SIE wählen aus und entscheiden - und selbstverständlich gehe ich gerne
auf Ihre Interessen ein. Bitte sprechen Sie mich an: 06438 – 540 0.

Bitte lesen Sie auch

[Wozu verhilft Ihnen Coaching?](#)

[Berater-Profil](#)

[Interview mit RS](#)

[Wann lohnt sich Coaching?](#)

[Was nutzt Ihnen Coaching?](#)

[Was ist Coaching?](#)

[Persönlichkeits-Entwicklung dank Coaching](#)

[Coaching als Führungsaufgabe](#)

[Worum geht es im Coaching?](#)

[Analyse Ihres Stärkenprofils](#)

[Coaching für Teamleiter](#)

Referenzen von zufriedenen Auftraggebern [firmeninterner](#)
[Weiterbildung](#) (Trainings und Seminare)

[download 82 KB](#)

Aussagen von begeisterten [RAS-Coaching-Kunden](#)

[download 73 KB](#)

Erfahrungsberichte von zufriedenen Klienten der
monatlichen systemischen [Aufstellungen](#)

[download 62 KB](#)

Aussagen begeisterter Teilnehmer an den
offenen [RAS-Intensiv-Kursen](#) in der Re-Sourcing-Oase

[download 100 KB](#)

Aussagen begeisterter Klienten der RAS-[Lebensberatung](#)

[download 75 KB](#)

Rudolf A. Schnappauf • Am Fußgraben 26 • 65597 Hünfelden-Heringen
☎ 06438-5400 • Schnappauf@RAS-Training.de
www.RAS-Training.de • www.System-Aufstellung.info