

Mo.

## Ablauf heute

- \* Kennenlernen
- \* Anliegen + Wünsche
- 
- \* „PowerKreislauf“
- \* Werte
- \* Ressourcen
- \* Feedback-Regeln
- \* Auftreten
- \* Transfer + Schlussrunde



## Vorstellungsrunde

- Name, Alter, Privates
- Beruflicher Werdegang + jetzige Position
- Bisherige Führungserfahrung
- Eine für mich typische Geste...



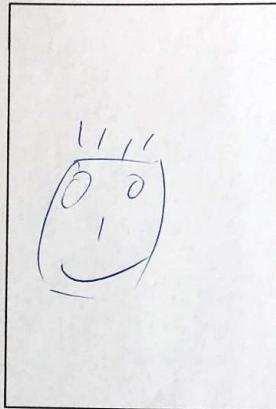
## Steckbrief

Name: Marinus

Wohnort: Kölnberg/landbach

Alter: 29

Privates: Musik, Fußball



Ausbildung: Veranstaltungskaufmann

Beruflicher Werdegang: Ausbildung, Zivi, Freelancer, Ausstellung, Zurück im Ausbildungsbetrieb, Disposition

Jetzige Position/Unternehmen: stellv. Geschäftsführer

Bisherige Führungserfahrung: ja, Ausbilder und 'learning by doing'

Eine für mich typische Geste (bitte vorführen, ggf. malen :-):  
Fußschnalzen

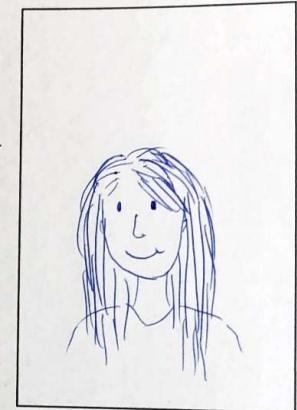
## Steckbrief

Name: Sarah Schonert

Wohnort: Krefeld

Alter: 25

Privates: Reisen, Fotografie, Lesen, Basketball



Ausbildung: Medienwissenschaft & Anglistik Studium (BA) Ruhr Uni Bochum

Beruflicher Werdegang: erstes Job (davon viele Irakkä in Middlesex) Nebenjob in England

Jetzige Position/Unternehmen: PR & Social Media Manager bei Tierschuh-Shop in Krefeld

Bisherige Führungserfahrung: Betreuung von 4 Trainees in PR & Social Media Team

Eine für mich typische Geste (bitte vorführen, ggf. malen :-):  
mit den Händen gestikulieren

## Steckbrief

Name: MARC-DOMINIC BÖS

Wohnort: OBERHAUSEN

Alter: 29

Privates: YOGGEN, FAHRRAD  
FAHREN ALS AUSGLEICH ZUR ARBEIT

Ausbildung: KAUFMANN IM FACHHANDEL  
FACHRICHTUNG MOBELBRANCHE

Beruflicher Werdegang: AUSBILDUNG & BEI

MOBEL KRÖGER IN ESSEN, AKTUELL BESEHFTIGT  
BEI DER WOHNWELT FAHNENBRÜCK IN  
VOERDE

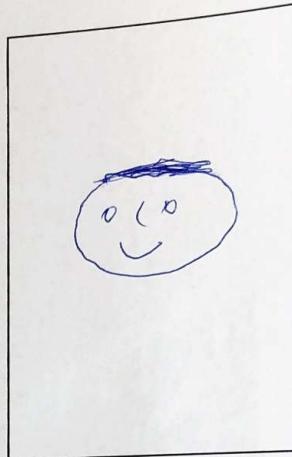
Jetzige Position/Unternehmen: EINRICHTUNGS -

FACHBERATER, ABTEILUNG SCHLAF- -  
ZIMMER MOBEL, ANSPRECHPARTNER  
FÜR DIE FÜHR. (AUSBILDERINNEN)

Bisherige Führungserfahrung: NOCH KEINE AUSBILDERINNEN

Eine für mich typische Geste (bitte vorführen, ggf. malen :-):

DENKER-POSE



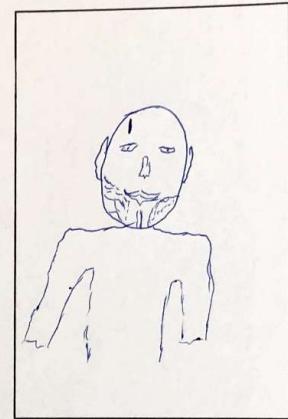
## Steckbrief

Name: Jörg Jäger

Wohnort: Herne

Alter: 41

Privates: Familienrater



Ausbildung: Elektroinstallateur, Servicetechniker Maschinenbau, Fachkraft Schuh, Sch.

Beruflicher Werdegang: Bundeswehr, Maschinenbau, Sicherheit

Jetzige Position/Unternehmen: Einschulter

Bisherige Führungserfahrung: Ausbildertätigkeit HEVO  
Ausb. Bundeswehr, Bauleitender Monteur

Eine für mich typische Geste (bitte vorführen, ggf. malen :-):

## Steckbrief

Name: Carsten Reineke

Wohnort: Mönchengladbach

Alter: 25

Privates: Handballer, Technikverrückt



Ausbildung: Elektroniker für Geräte und Systeme

Beruflicher Werdegang: Montage und schalten von Ticketautomaten, Elektronische Betreuung von den Prototypenentwicklung, Prüfgeräte - entwicklung

Jetzige Position/Unternehmen: Elektroniker Prototypenbau, Scheidt und Bachmann GmbH

Bisherige Führungserfahrung: Anleitung von Auszubildenden in der Praxisphase

Eine für mich typische Geste (bitte vorführen, ggf. malen :-):  
Der Denker

## Steckbrief

Name: Andy Winkens

Wohnort: Wassenberg

Alter: 31

Privates: -

Ausbildung: KFZ-Mechaniker / Automobilkaufmann

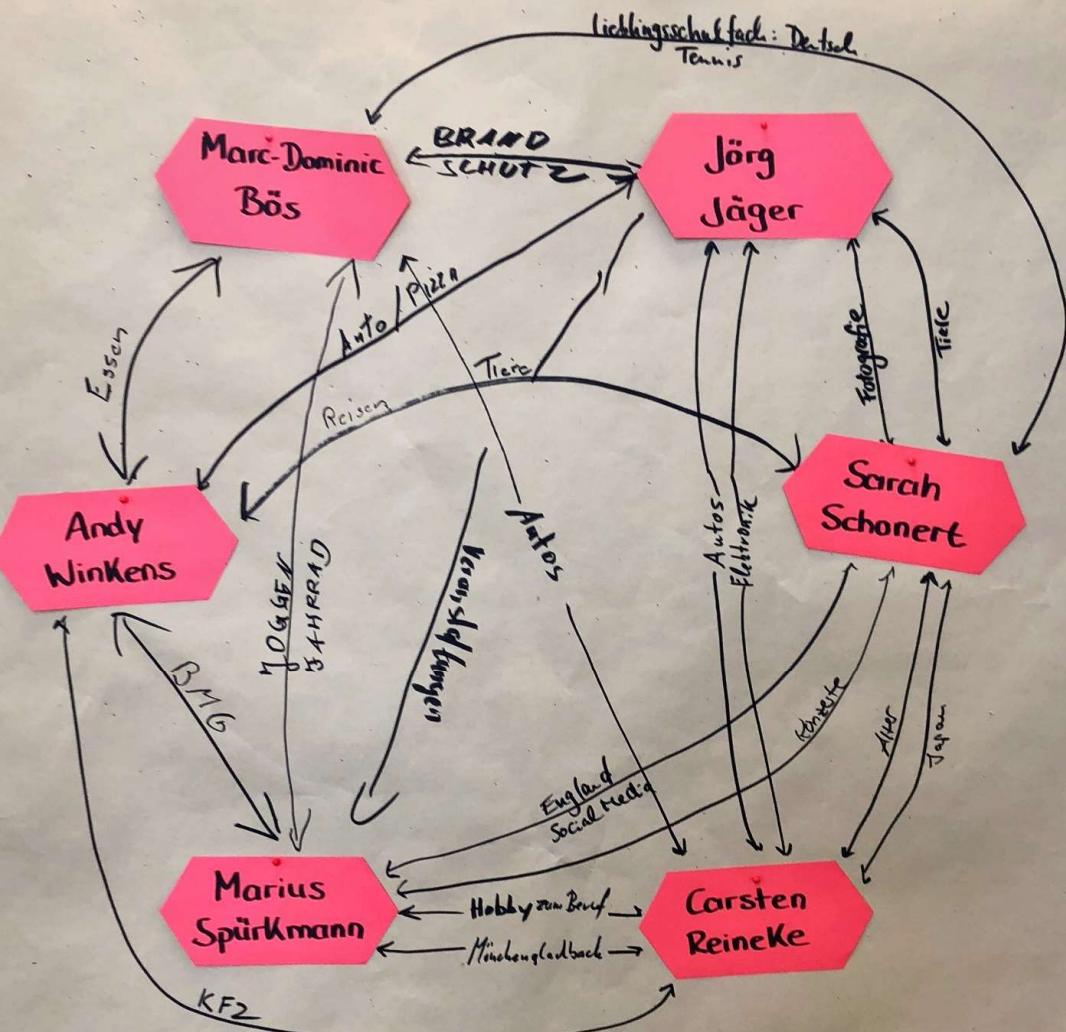
Beruflicher Werdegang: 2 Ausbildungen, ET-Verkauf im Autohaus Schenck Filiale GbR → Teamleiter Filiale Kerpens

Jetzige Position/Unternehmen: Teamleiter ET-Verkauf  
Filiale Kerpens

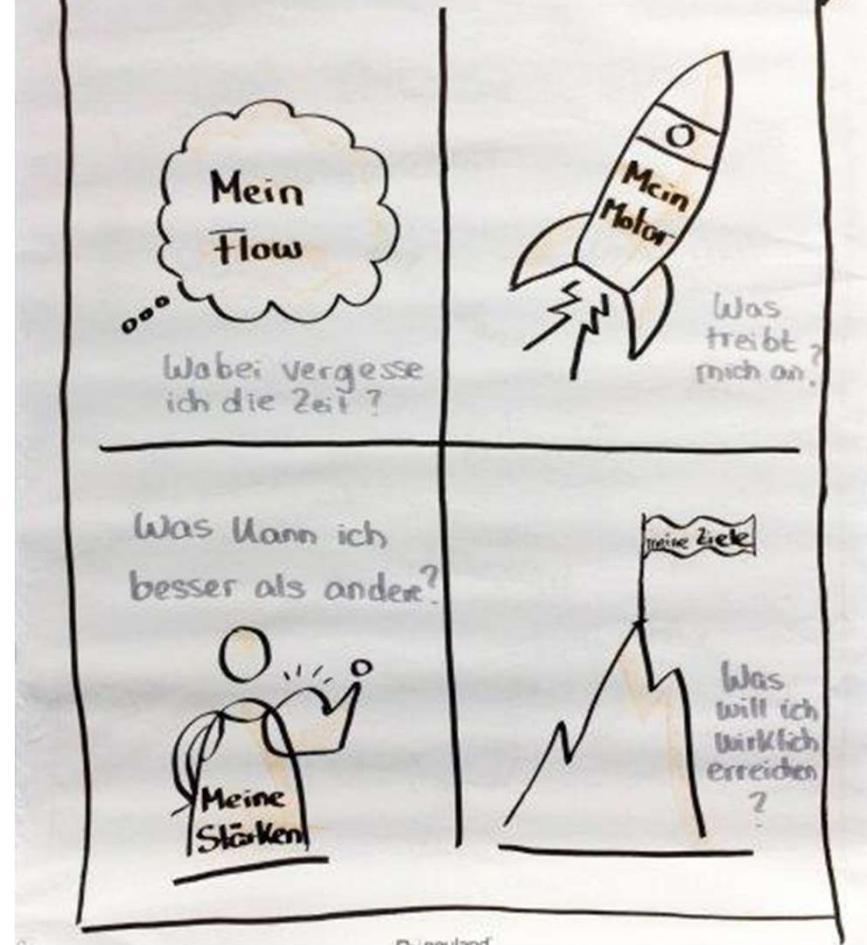
Bisherige Führungserfahrung: 1.

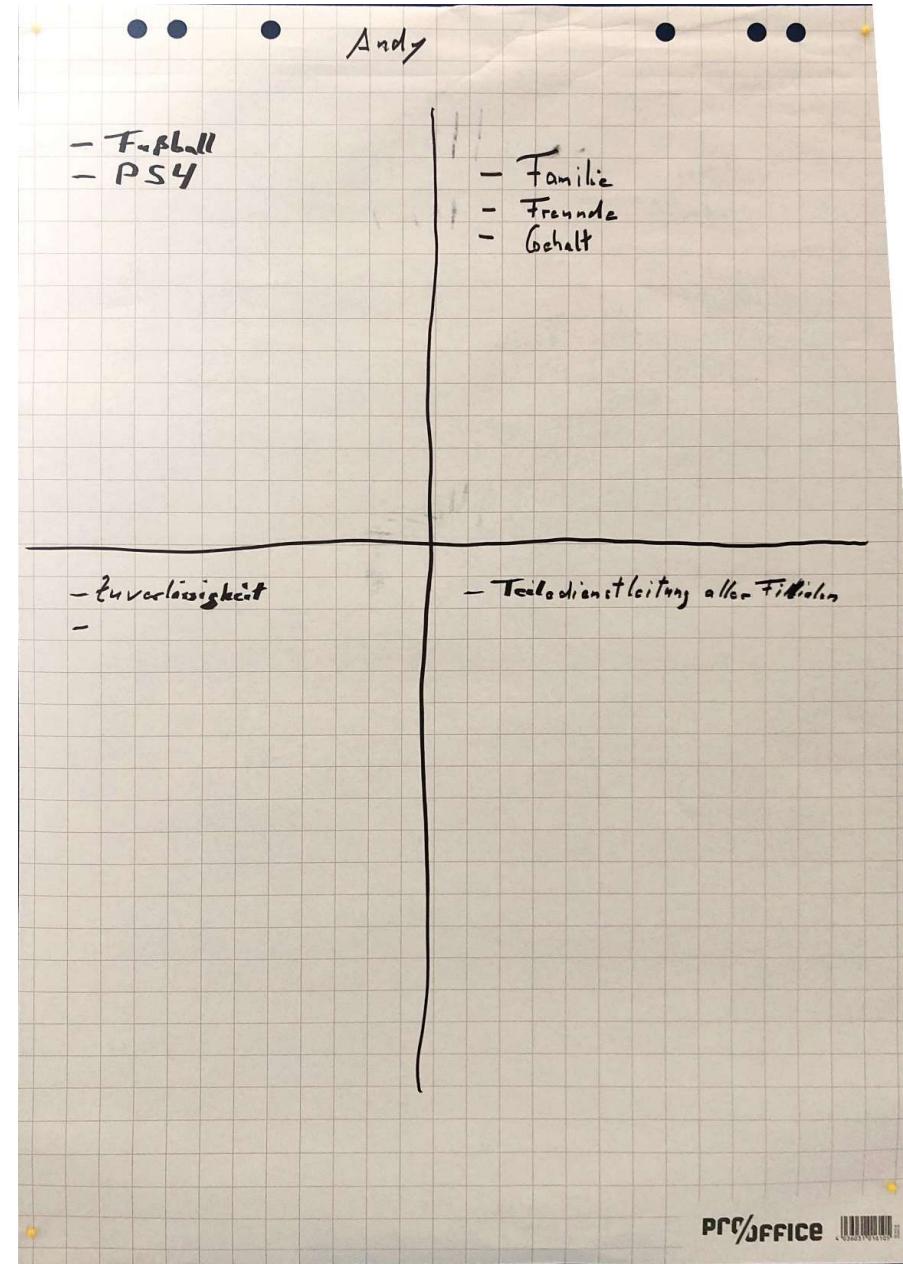
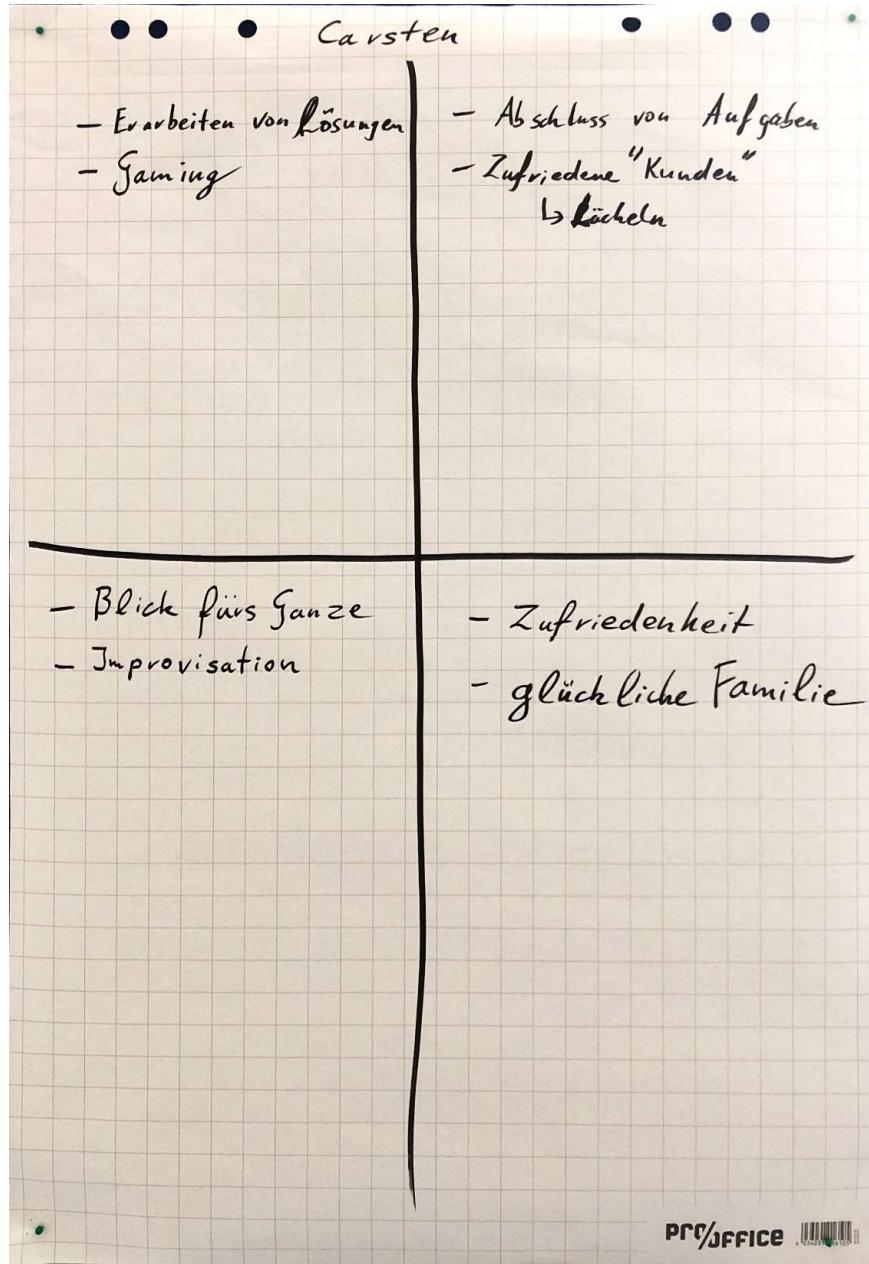
Eine für mich typische Geste (bitte vorführen, ggf. malen :-):

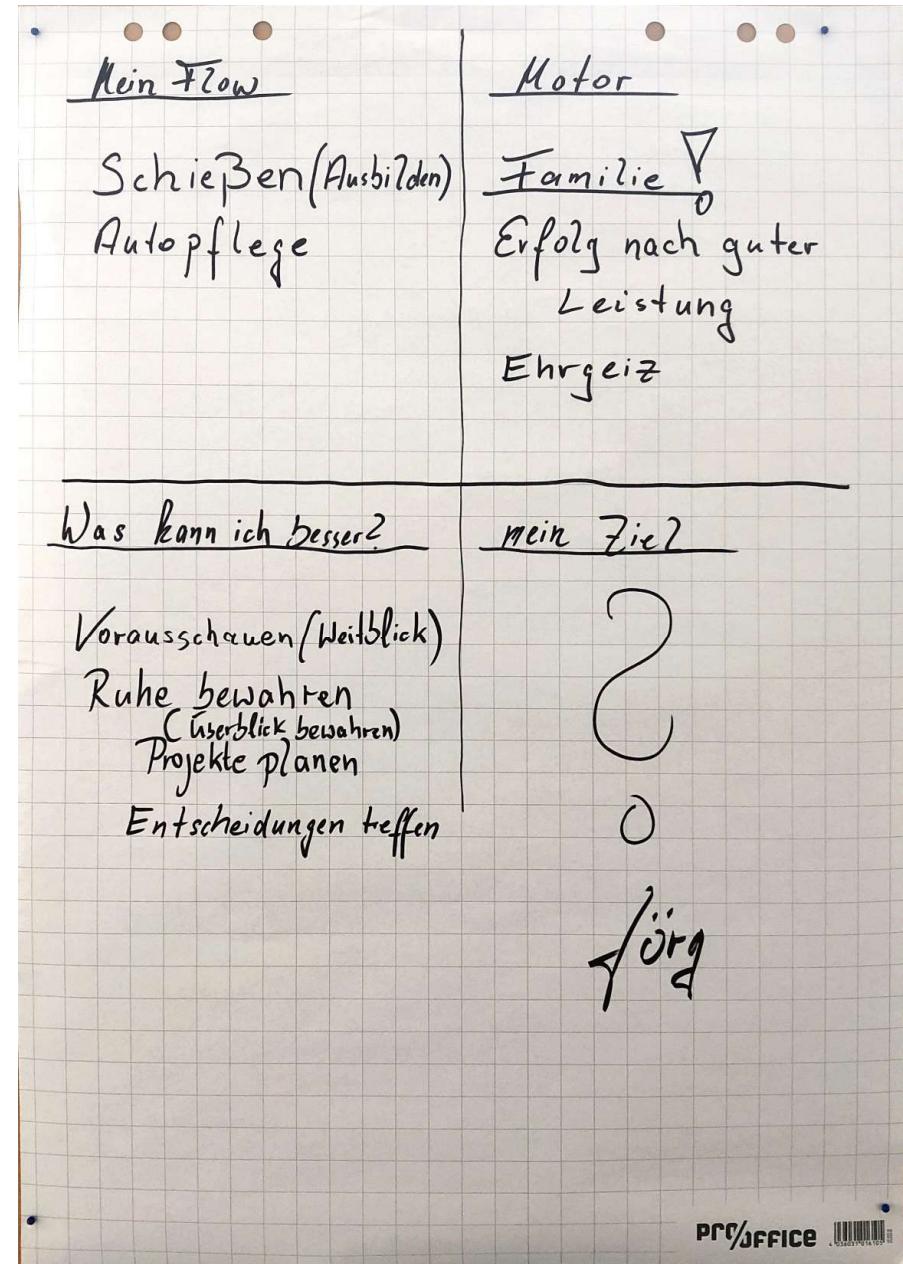
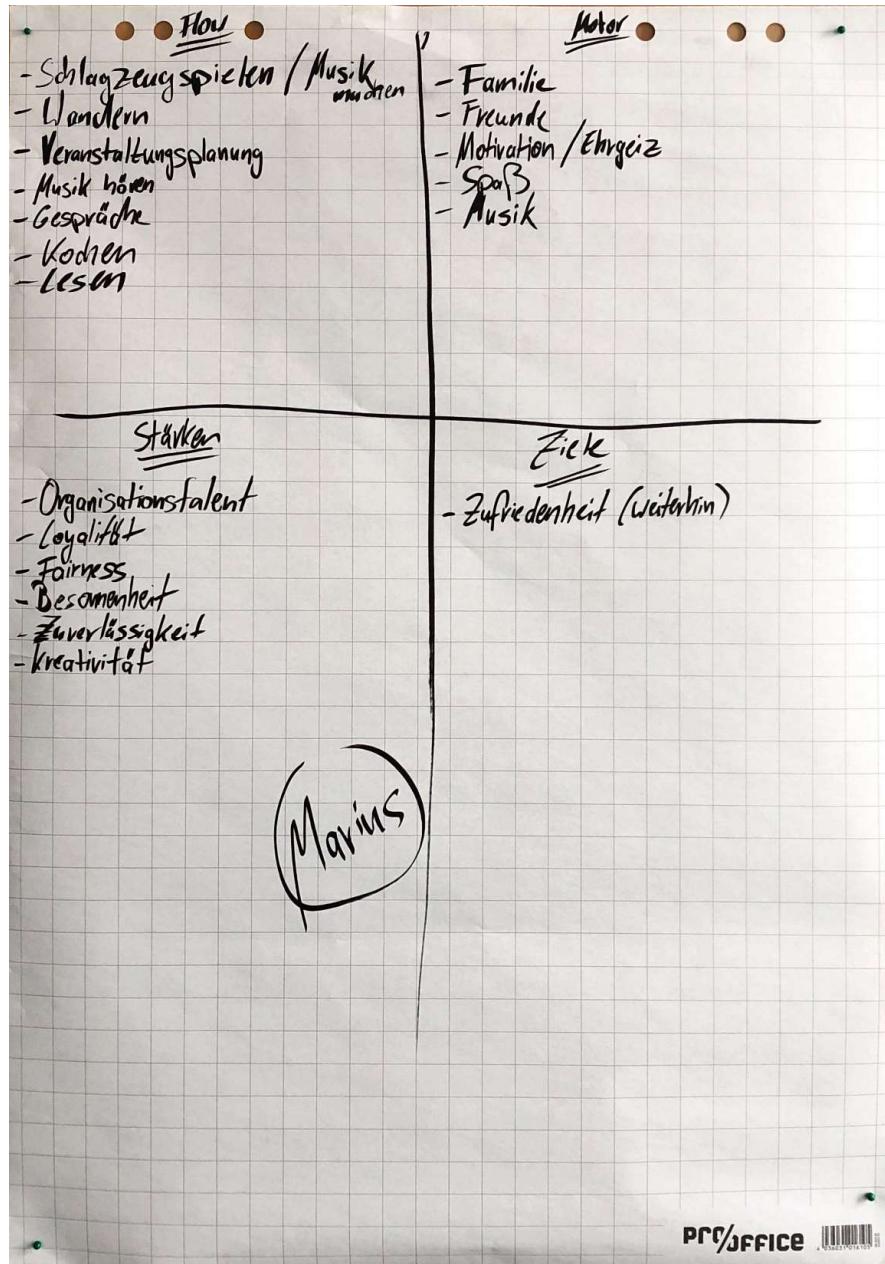
## Gemeinsamkeiten

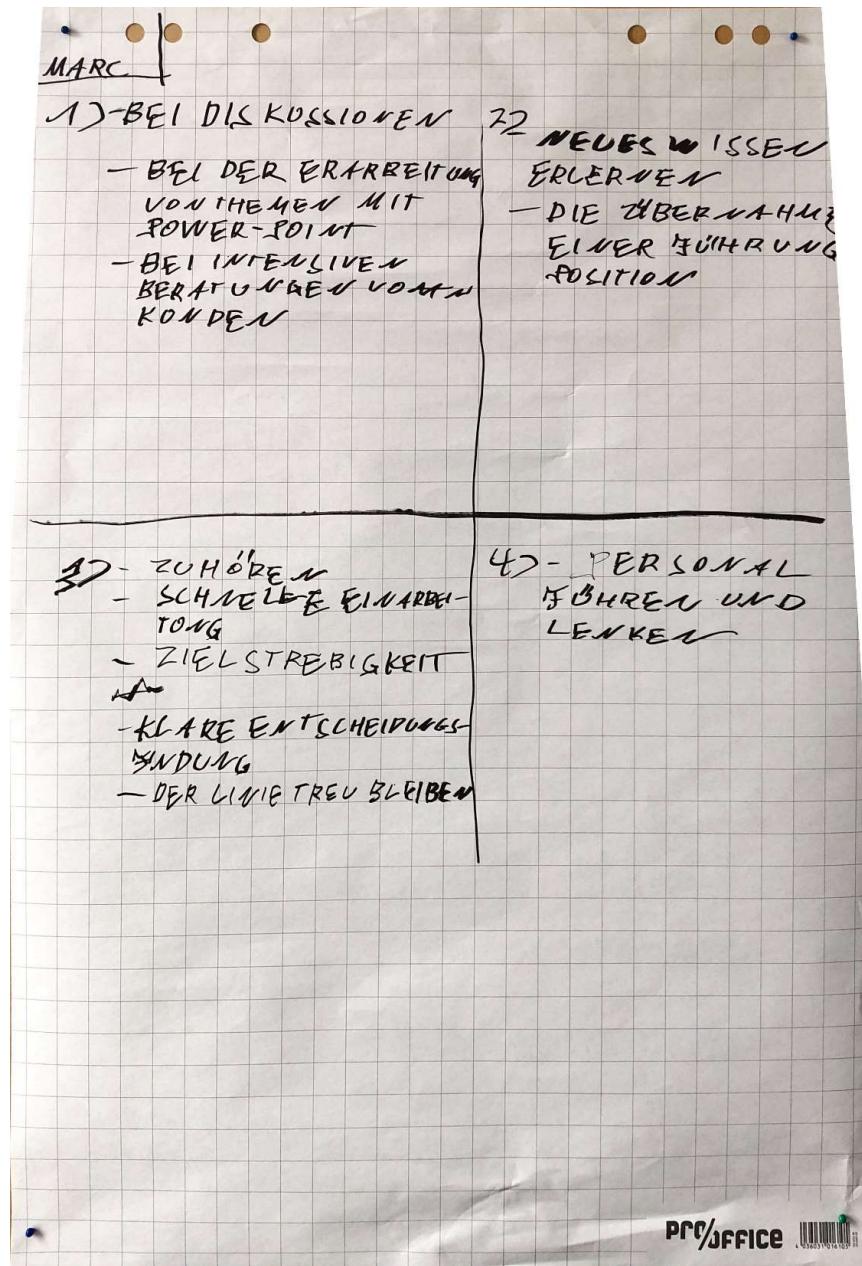
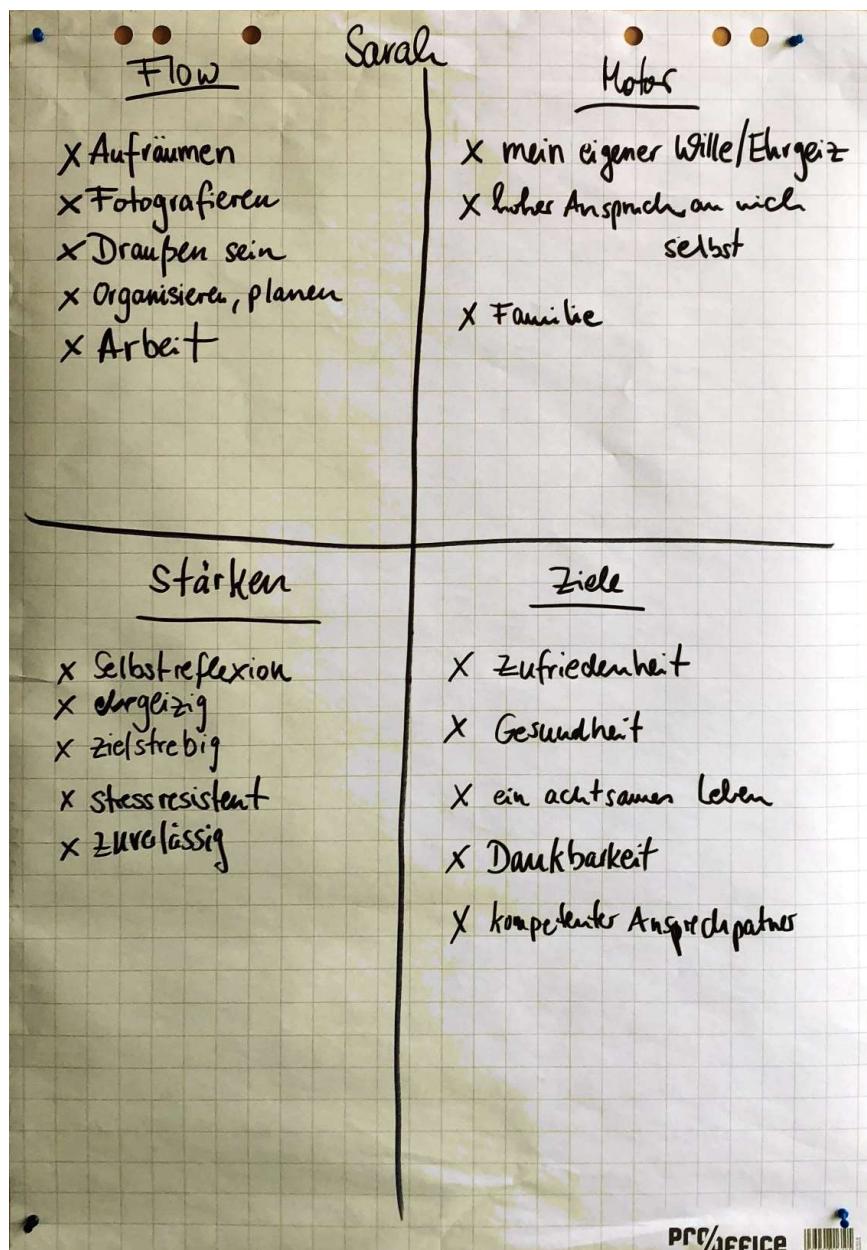


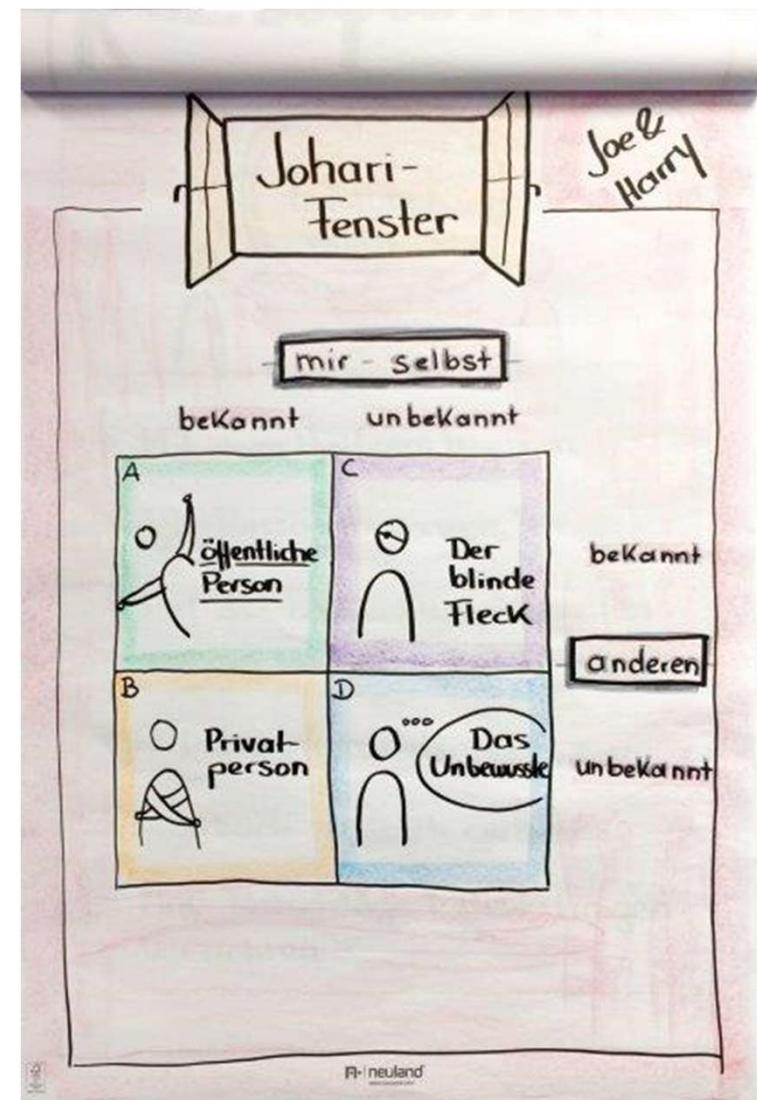
## Power-Kreislauf





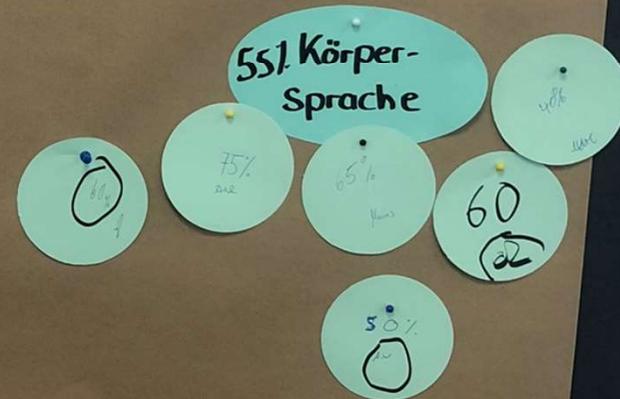
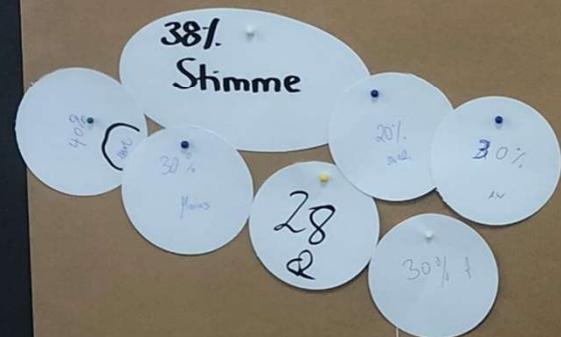








## Die Wirkung einer Nachricht



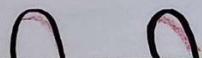


Di.

## Ablauf heute

warming-up:  
Präsentationen  
TOP + TIPP

- o Grundlagen von Wahrnehmung und Kommunikation
- o 4 Seiten einer Nachricht
- o Selbsttest Kommunikation
- o Aktiv zuhören, Fragetechniken  
Du-/Sie-Botschaften
- o „Reframing“
- o Mitarbeiter-Gespräche
- o ~~Kollegiale Beratung~~ Kollegiale Beratung
- o Transfer + Schlussrunde



Deine Spielsachen liegen  
immer noch im Wohn-  
zimmers herum.

Das Wohnzimmer ist  
unordentlich.

Das stört mich.

Ich habe keine Lust  
aufzuräumen.

Räume deine Spielsachen  
weg.

Sind Sie überhaupt schon lange  
genug im Geschäft, um  
das beurteilen zu  
können?

Wie lange sind Sie  
schon im Unternehmen?

Kein Vertrauen

Informieren Sie sich  
wenn sie keine Abreung  
haben.

Warum haben Sie denn nicht früher angerufen?

Es gab einen respektablen Anruf

Ich hätte nur gewusst, dass Sie früher anrufen

Wegen Ihnen muss ich länger arbeiten und habe Stress

Rufen Sie in Zukunft früher an.

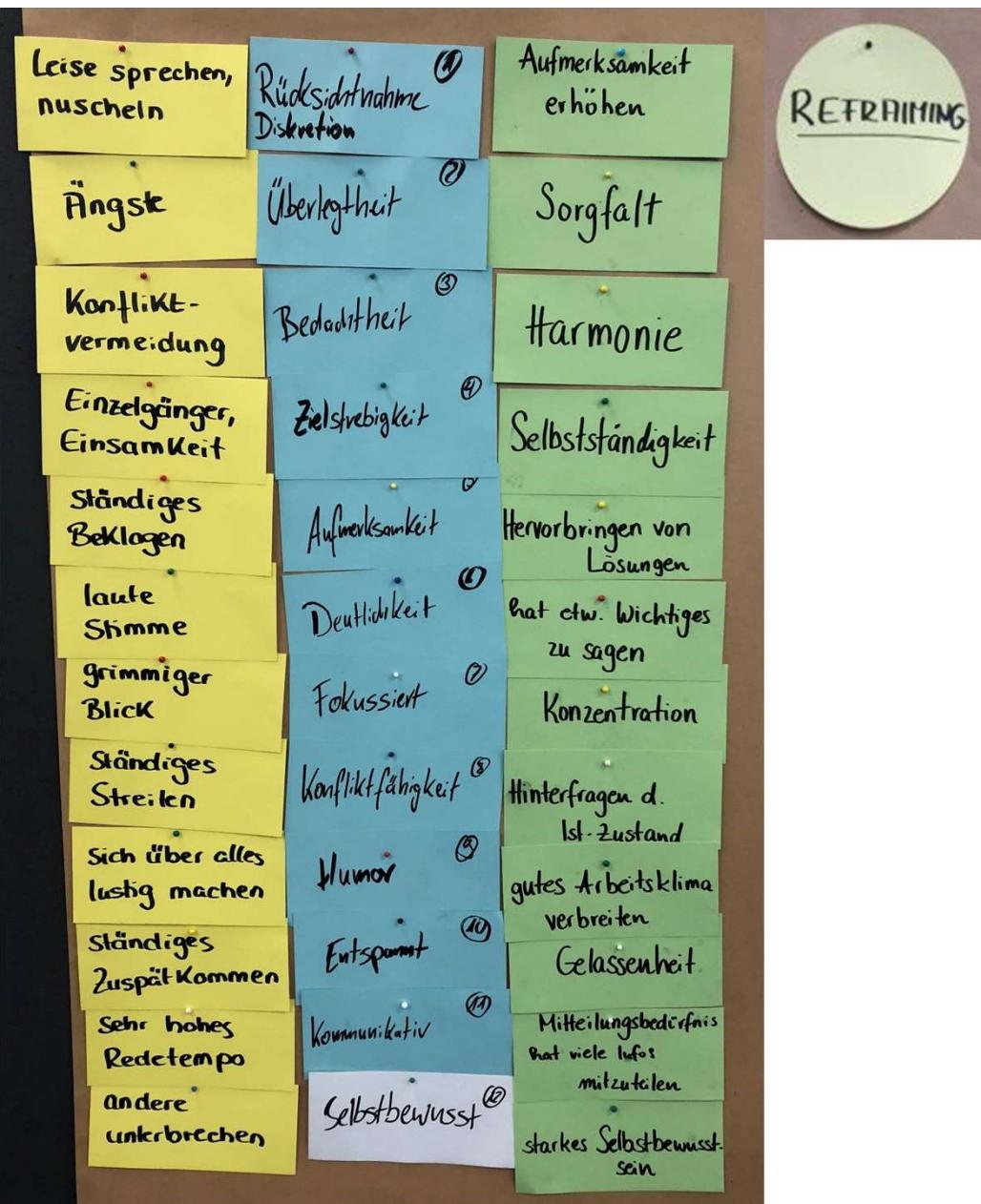
Beitha, das Bier ist alle

Es ist kein Bier mehr da

Ich werde gerne ein Bier trinken

Geh Bier kaufen

Du hast darauf zu achten, dass immer Bier da ist



- Min**
- ## Ablauf heute
- Warming up: Präsentationen
  - Rollenspiel MA-Gespräche
  - Welcher Zeittyp bin ich?
  - Innere Antreiber
  - Delegieren + Neinsagen Impulse zu Selbstmanagement
  - Kollegiale Beratung Marc, Jörg (?)
  - Schlussrunde
- 10
- PRO/OFICE

## Delegieren

Was ist  
so schwierig?

Aufgabenverteilung

Mitarbeiterqualifikation

Kritik

Was kann  
man tun,  
„Lösungen“...

Mitarbeiter anlernen

Teamentwicklung  
Lehrgänge / Schulung

Aufklärung

Mittelweg finden  
↳ kein Trotz!

Selbstanspruch

Ausstrahlung

Konfliktpotenzial

Druck von oben

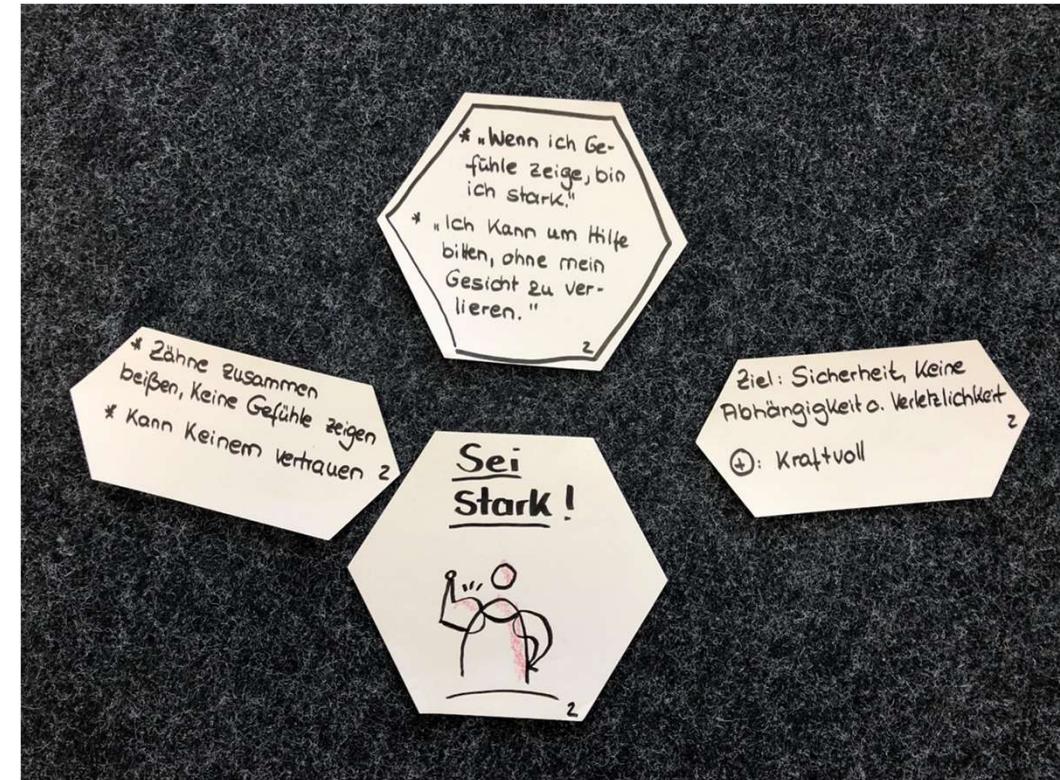
## Neinsagen

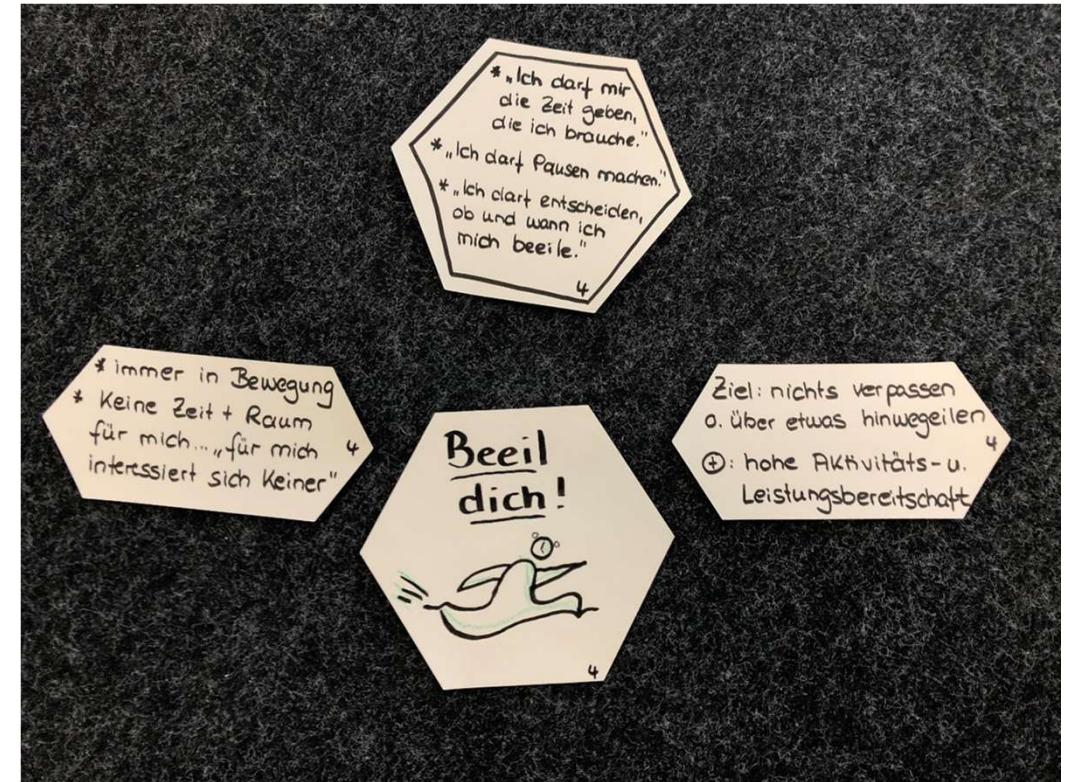
Selbstbewusst  
auftreten

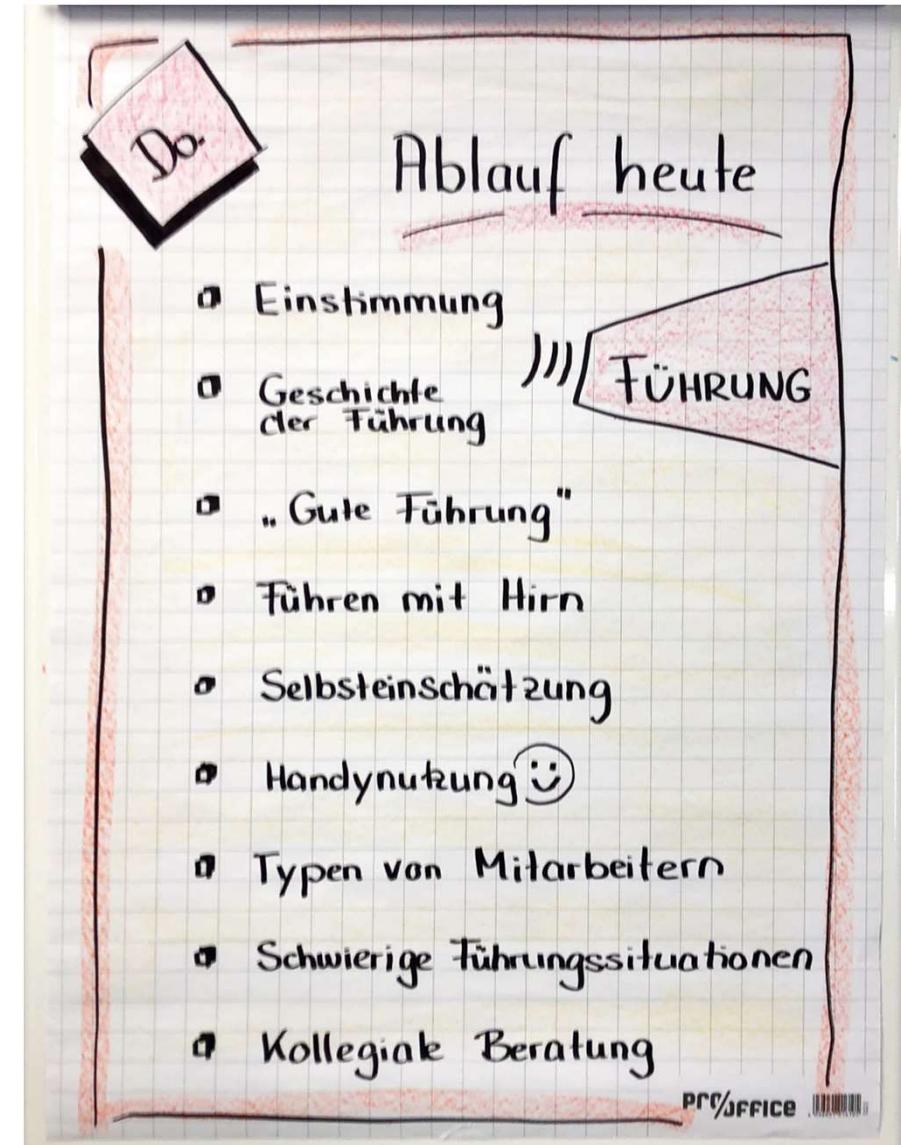
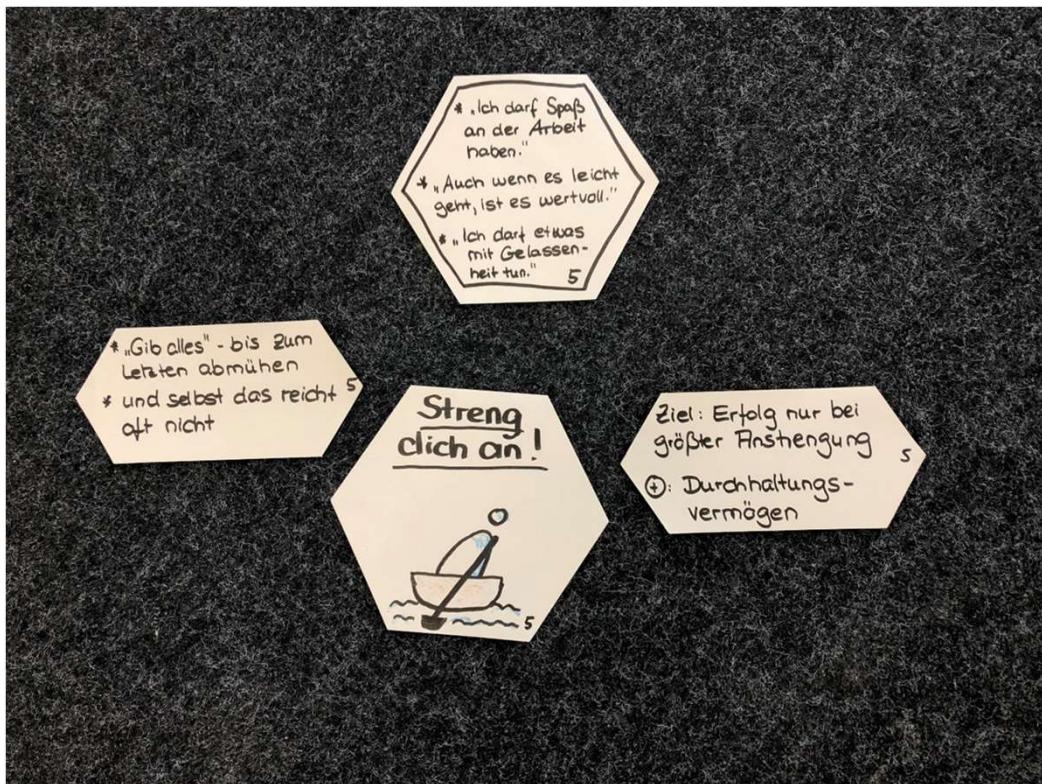
Zeit nehmen/  
durchatmen

Selbstreflexion

Begründung nachstellen

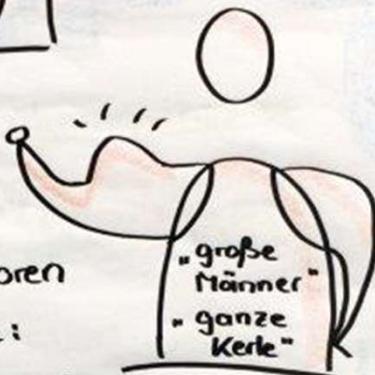






## Führung (1)

- früher galten Führungsfähigkeiten als angeboren
- 30er Jahre Stile: autokratisch, demokratisch, laissez-faire
- Keine systematische Entwicklung von Führungskräften (bis heute tzu. im Argen)
- Aufstieg nach Machtwille, Netzwerk oder Fachwissen, nicht nach Führungsqualitäten



## Führung (2)

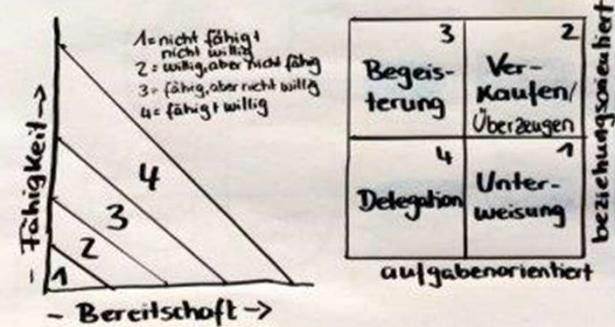
### a) Universelle Führungstheorien

bestimmtes Verhalten o. Eigenschaft (z.B. „Charisma“) führen zum Erfolg  
→ Suche nach e. optimalen Führungsstil

### b) Kontingenzttheorien

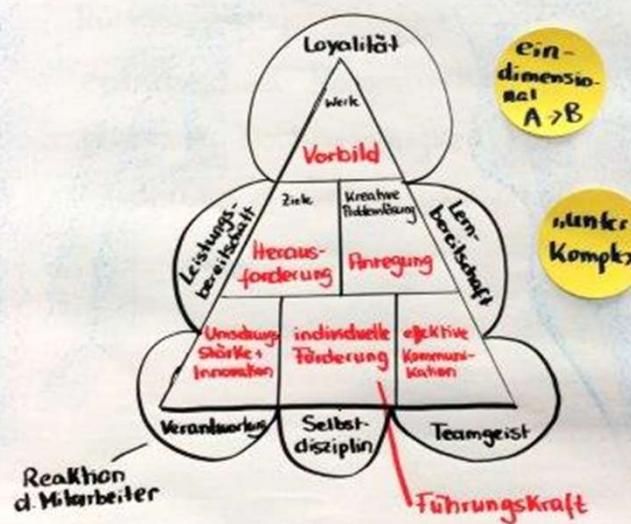
fügen Rahmenbedingungen hinzu:  
„situatives Führen“ → verschiedene Stile je nach Situation + Mitarbeiter\*in

#### Bsp. Reifegradmodell



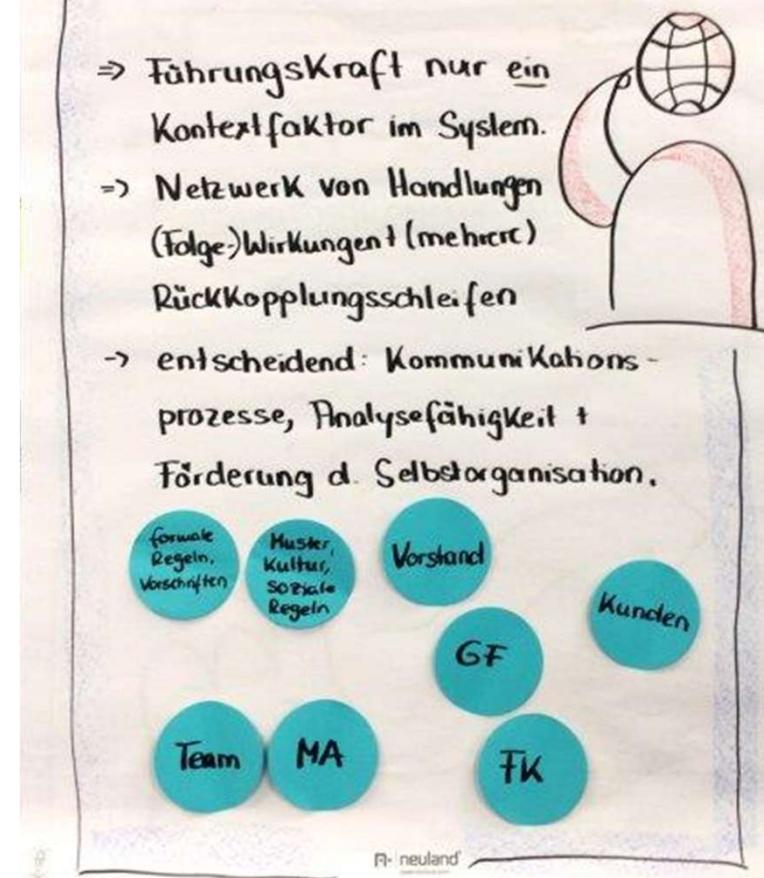
## Führung (3)

- heut nimmt Bedeutung v. Theorien ab
- aktuell v.a. Transformationale Führung
  - trainierbar + messbar
  - „richtige“ FK finden, 360° Feedback



## Systemisch führen

- ⇒ Führungskraft nur ein Kontextfaktor im System.
- ⇒ Netzwerk von Handlungen (Folge-)Wirkungen + (mehrere) Rückkopplungsschleifen
- ⇒ entscheidend: Kommunikationsprozesse, Analysefähigkeit + Förderung d. Selbstorganisation.



# Gute Führung

Ein Problem ist halb gelöst,  
wenn es klar formuliert ist.  
(John Dewey)

Jedes Ding hat drei Seiten,  
eine Seite die Du siehst,  
eine Seite die ich sehe  
und eine Seite, die wir beide nicht sehen.  
(Als chinesische Weisheit)

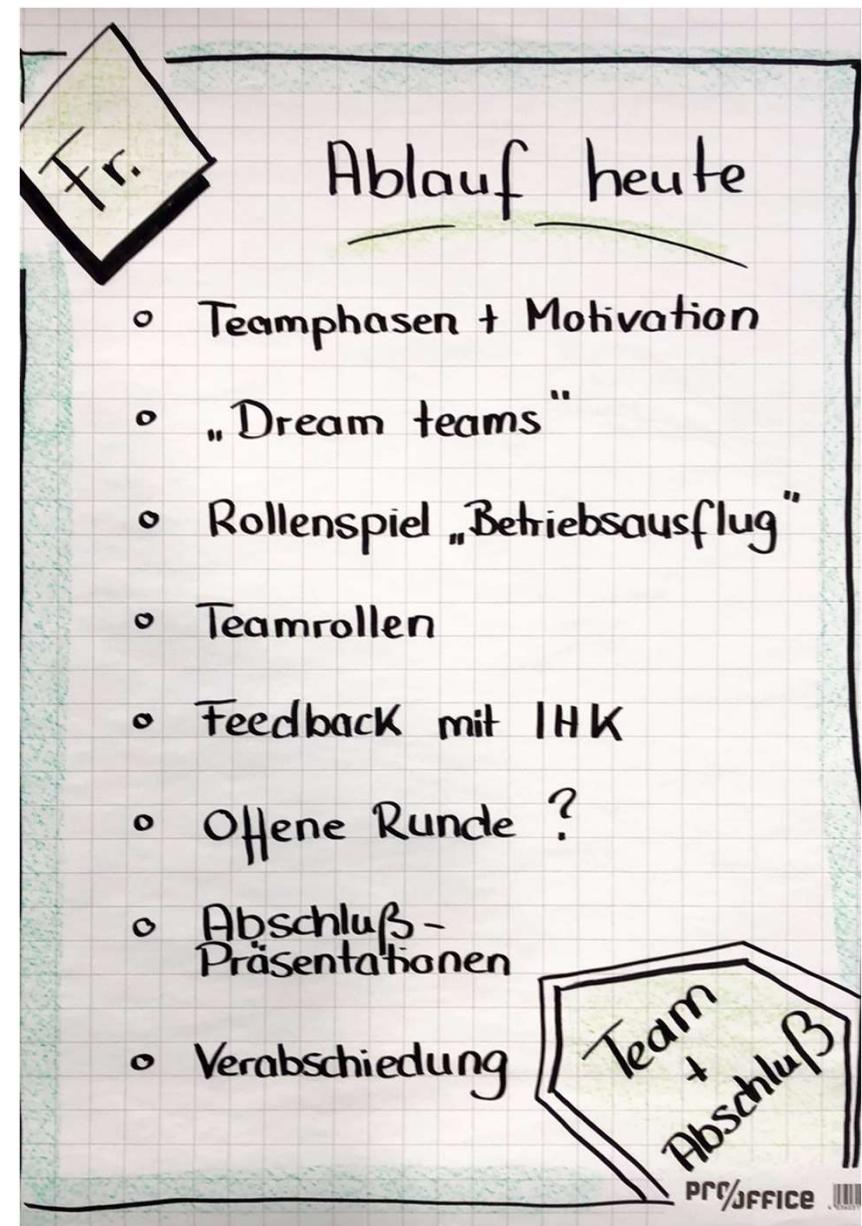
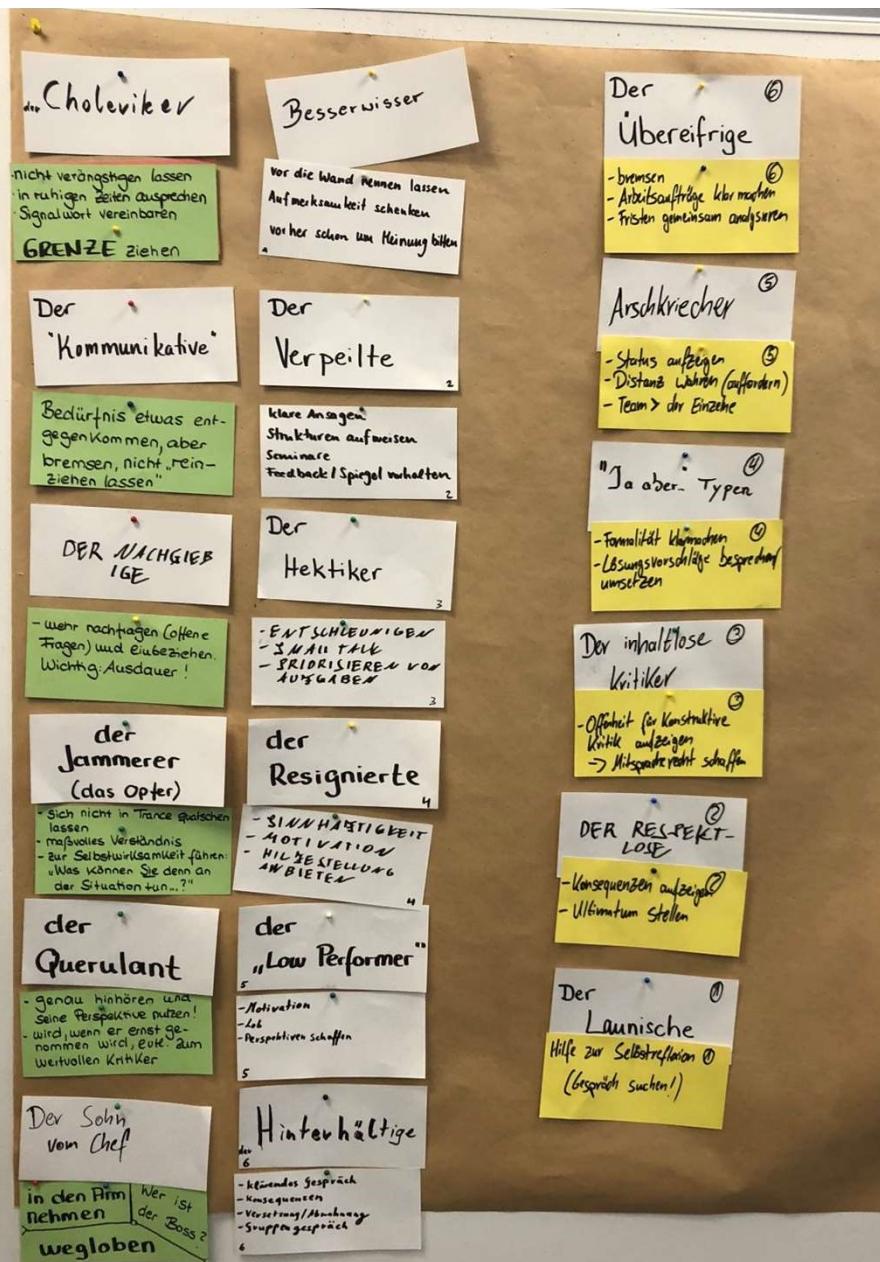
einfühlungsfähigkeit  
Begierde  
flexibilität  
EIN OTTERNESSES  
OHR HABEN  
MITARBEITER  
WEITERENTWICKELN  
Geduld  
AUFMERKSAM  
Motivation  
Zuspruch  
Fairness  
Transparenz  
Vorbild  
bodenständig  
menschlich bleiben  
offener Ohr  
fachliche Qualifikation  
Organisation  
Verständnis  
klare  
Anweisungen  
KONSEQUENZ

In dir muss brennen,  
was du in anderen  
entzünden möchtest.  
(Engelmann)

Anerkennung ist der  
Sauerstoff für menschliche  
Beziehungen.  
(deutscher Sprichwort)

Um Erfolg zu haben, musst du  
den Standpunkt des anderen  
einnehmen, um die Dinge  
mit seinen Augen zu betrachten.  
(Henry Ford)

Wer Menschen führen will,  
muss hinter ihnen gehen.  
(Laozi)



## Dreamteam

- gegenseitige Wertschätzung
- Vertrauen
- Respekt
- Kennen sich intensiv
- Arbeitsabläufe programmiert.

## Projektgruppe (3er Team)

gegenseitige Motivation, gleiche Ziele,  
konstruktive Kritik, Kommunikation,  
Zeitmanagement, gleicher Antrieb,  
Selbstverantwortung

## DREAM TEAMS

### BMG 1995

- Zusammenhalt
- Sich gegenseitig ergänzen
- Verständnis

### TEAM ZUKUNFT

- HILFSBEREIT
- FAIR
- AUSGEGLICHEN
- DYNAMISCH

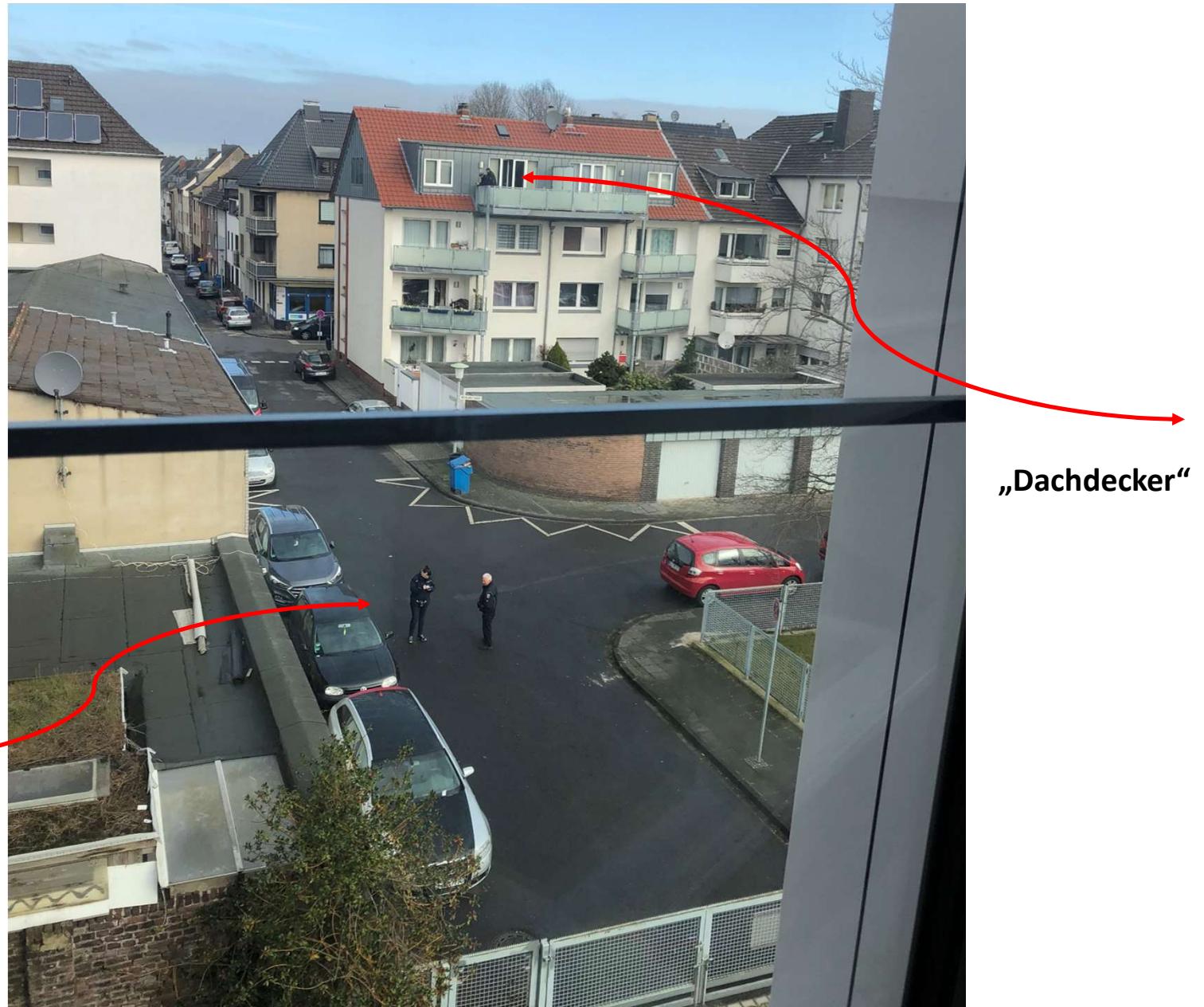
### Die drei ???

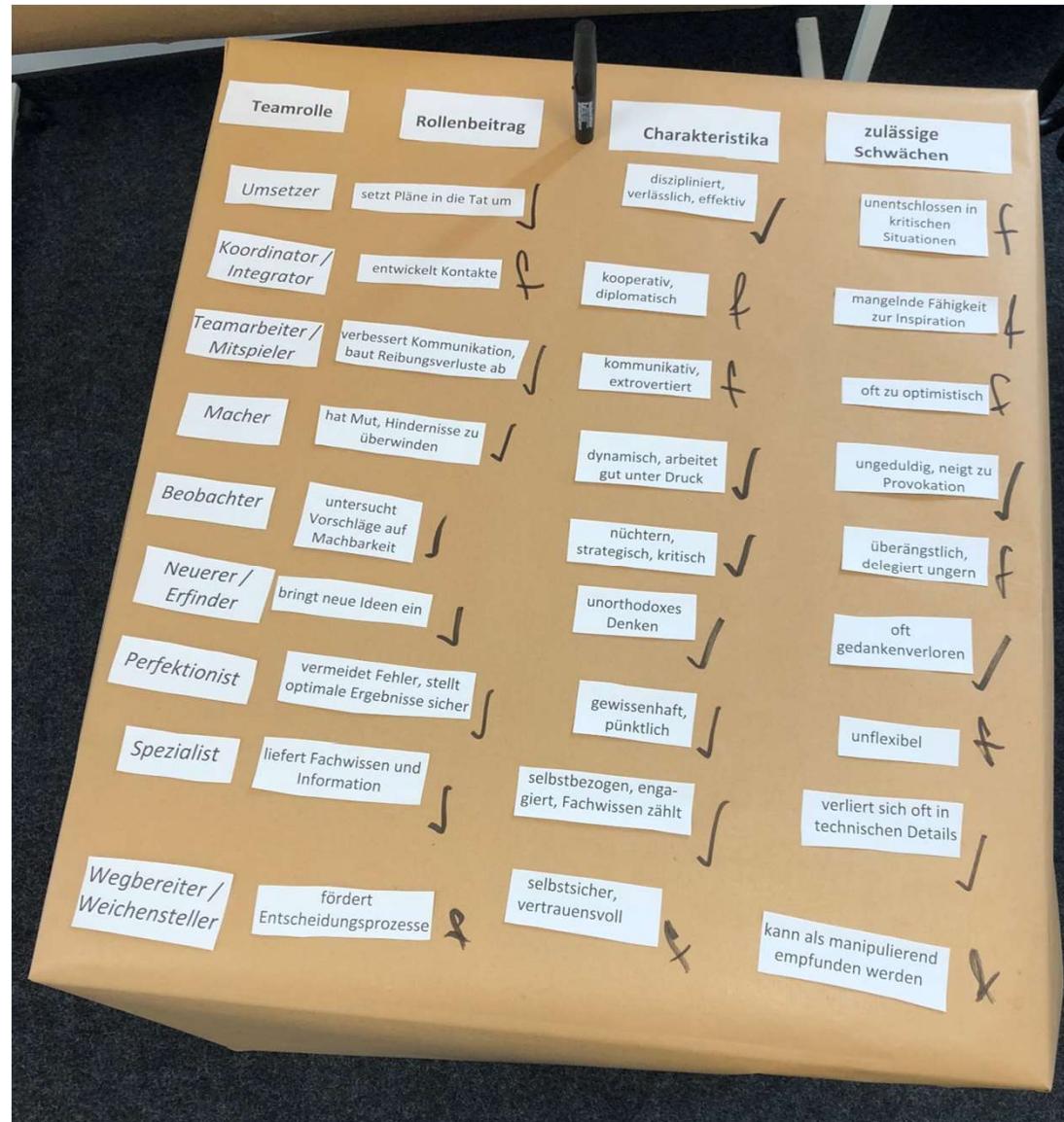
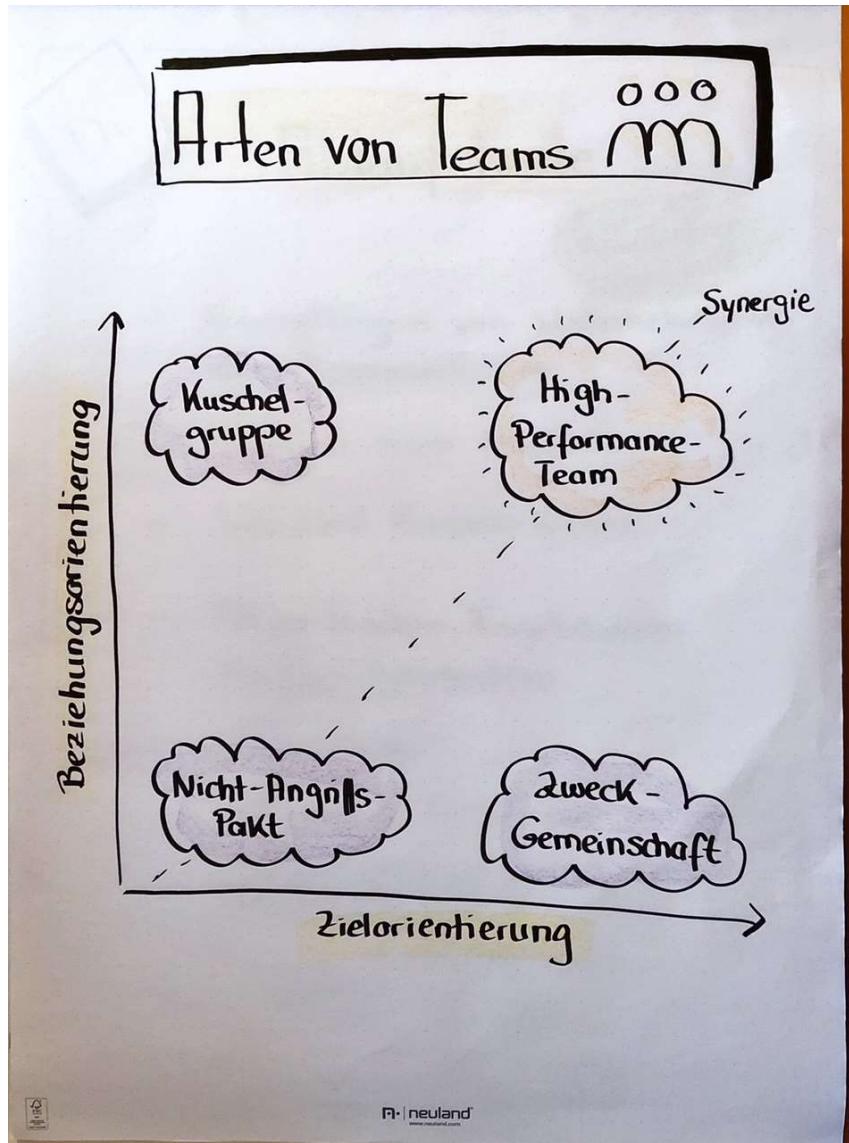
- harmonisch
- homogen
- gleichberechtigt
- lösungsorientiert

### Unsere Ehrenamtlertruppe

- die richtigen Team player
- Übersicht
- Koordination
- Artikel
- Back office
- Zuverlässigkeit
- Innovation
- Viele Wirklichkeit
- Spezialisten
- Der Blick für die Sache

A view to a kill  
(Danke, Jörg! :-)





1. Jede Information hat ① mehrere Seiten
2. Jeder Mitarbeiter ist ein Unikat / Individuum
3. Alle haben andere Bedürfnisse

1. Neue, höhere Position ②
2. Höherer Bildungsabschluss
3. Höheres Gehalt

③

1. Ehrgeiz ④
  2. Der Wille zum Erfolg
  3. Spaß an der Tätigkeit
- Antrieb: 1. 2. 3.

## Mitarbeitergespräche

1. Selbstreflexion
2. Mitarbeiterwollen
3. Teamstrukturen
4. Kommunikationsstile

Feedback  
Vom Mitarbeiter +  
Vorgesetzten einholen.

Vier-Öhren  
Aufträge vom Mitarbeiter  
wiederholen lassen.

1. nicht auslernen
2. Stetige Weiterentwicklung
3. Konflikte frühzeitig erkennen & einordnen können

Bewusstes Handeln ③  
Fachkompetenz /  
Bauchentscheidungen

1. stetige Selbstreflexion ④
2. Weiterbildung
3. 'Training' durch Anwendung

I  
meine Qualitäten als FK  
Vorbereitung auf Gespräche  
individuelle Mitarbeitertypen

II  
festigte Position als FK  
Persönlichkeiten fordern /  
Wertschätzung  
Entscheidungen treffen

III  
mehr Verantwortung  
festigte Strukturen bzgl.  
Führungsstil

IV  
Selbstreflexion  
regelmäßiges Feedback  
Weiterbildung

Kompetenz  
Motivation  
Empathie

1) - Durchatmen  
- Verständnis für Perspektiven  
- "Nein!" sagen als Chance  
- Gespräche "über Eck" bieten Raum für Wohlbefinden.

2) - Ich bin Führungskraft  
- Perspektiven verstehen und schätzen  
- motivierte Mitarbeiter

3) - öfter "Nein" gesagt  
- Erfahrung getroffen  
- Mitarbeitergespräche etabliert

4) - Mir soll es selbst besser gehen  
↳ Selbstreflektion  
↳ Weitblick  
- Die schlechten Erfahrungen losen  
↳ innere Wille  
↳ Hartnäckigkeit

1) - NEGATIVE ANSICHTEN VOM MA ZU DEUTEN  
- REGELMÄßIGE SELBSTREFLEXION  
- 4-ÖHREN-MODELL  
- ISÖHRUNGSARTEN

2) - GELASSENHEIT ZU SEIN  
- DIE VERBESSERUNG BEI MA-GESPRÄCHEN  
- UNTERSCHIEDLICHE BLICKWINKEL ERKENNEN

3) - MEHR HINTERFRAGEN UND KOMMUNIZIEREN  
- WICHTIGE ERGEBNISSE ZU DOKUMENTIEREN

4) - EHRGEIZ  
- ZIELSTREBIG  
- WISSENGEIGIG  
- EIGENINITIATIVE

