



Was ist in allen Managementsystemen gleich? – Die Menschen!

Mindestens 70% aller Managementaufgaben haben mit Menschen zu tun! Ein Manager ist kein Automat mit Aufgaben und Funktionen, sondern eine reale Person mit Hoffnungen und Gefühlen. Ein Managementsystem, das die Gefühle der Menschen in der Organisation nicht berücksichtigt, wird nicht funktionieren. Vielmehr hat das Management folgende drei Grundpfeiler ihrer Hauptaufgaben zu befolgen:

1. Mit einer Vision die Zukunft sichern - und die Gegenwart gewinnen!
2. Eine Organisation schaffen, in der sich der einzelne Mitarbeiter in einem klar definierten Bereich frei entfalten kann!
3. Vorbild sein!

Gutes Management basiert auf guter Führung! Wie kann die Motivation des Mitarbeiters erkannt, und vor allem wie kann das für das Unternehmen nützlich sein? Wie bewältigt eine Führungskraft kritische Situationen?

Auf den nächsten Seiten finden sie einen Auszug aus den Managementseminaren:



Die Essenz von Führung

Themen:

Die 5 Sinne in der Führung-
Verbale und nonverbale Kommunikation-
Wie wird Kommunikation wahrgenommen-
Ist Sympathie beeinflussbar?-
Grundgesetze der positiven Manipulation

Zielsetzung:

Positive Stimmung in Stresssituationen. Verbesserung in der Kommunikation mit schwierigen Mitarbeitern. Unterstützung bei Problemlösungen und Entscheidungen. Verstärkte Überzeugungskraft gegenüber Vorgesetzten und Mitarbeitern mit mehr Erfolg. Den bisherigen Gesprächen einen neuen Anstrich geben. Die Sprache und die Vorstellungen des Mitarbeiters in eine WIN-WIN-Situation umsetzen.





Personalentwicklung und Recruiting

Themen:

Das Language and Behavior Profil (LAB):

Das beste Anlagekapital einer Firma sind deren Mitarbeiter.

Rodger Bailey entwickelte aus den Wahrnehmungsfiltern der Menschen das LAB.

Das LABProfil im Einstellungsgespräch.

Zielsetzung:

Durch das Einsetzen des LAB-Profiles lassen sich nicht nur Verhalten und Motivation vorhersagen, es ist auch das ideale Mittel um herauszufinden, welche Kriterien eine ausgeschriebene Position beinhaltet. Mit dem selben Profil ist es möglich den geeigneten Mitarbeiter zu finden, ihn einbinden und zu motivieren.





Motivationsmerkmale des Mitarbeiters

Themen:

Effektive Sprachmuster in der Führung von Menschen.
Mitarbeitergerechte (Motivations-) Gespräche.
Was bewegt Mitarbeiter mehr zu leisten.
Wo kommt der Antrieb der Motivation her?

Zielsetzung:

Das Language and Behavior Profil (LAB) stellt eine Art und Weise dar, über Mitarbeiter nachzudenken. Es ermöglicht einem dahinter zu kommen, wie man motiviert wird, Informationen verarbeitet und Entscheidungen trifft. Sobald man die Sprachmuster einer Person erkennt, kann man seine Sprache so abstimmen, dass sie die maximale Wirkung für diese Person hat. Erkennen der Motivationsmerkmale des Mitarbeiters.

Was motiviert den Mitarbeiter – das sollten Sie herausfinden, bevor er wegläuft!





Führen mit Werten

Themen:

Zielvereinbarungs-, Problemlösungs- und Motivationsgespräche.

Ist Motivation ein einschläferndes Prinzip?

Das Konzept der logischen Ebenen ist sehr hilfreich bei der Diagnose dessen, was in einem Unternehmen los ist."

Man kann Probleme nur auf einer höheren Ebene lösen als sie entstanden sind." (Albert Einstein)

Zielsetzung:

Das Management-by-Peitsche wirkt auf mittlere und längere Sicht oft ausgesprochen Ineffektiv, weil sich damit kaum Kreativität und Innovation hervorlocken lassen. Die meisten Motivationssysteme beruhen auf dem Zuckerbrot Ansatz: Außerordentliche Leistung wird belohnt. Man kann keinen Menschen motivieren - das Management muß das Umfeld des Mitarbeiters so gestalten, daß er sich daraus selbst motiviert.





Teambildung

Themen:

Grosser Mangel an Beziehungsqualität ergibt große Quantität an Beziehungsmangel.
Ein Team bildet sich um einen bestimmten Zweck.
Den Mitgliedern muß etwas am Projekt liegen.

Zielsetzung:

In Gruppen und Teams mit anderen zusammenzuarbeiten ist ein wichtiger und zunehmend häufiger Teil modernen Geschäfts- und zeitgenössischen Lebens. Ein Team ist eine Gruppe von Personen, die gemeinsam für die Erreichung eines Ziels arbeiten, das kein Teammitglied alleine erreichen könnte.





Fragetaktik für Führungskräfte

Themen:

Offene - geschlossene Fragen(inkl. der dazugehörigen unterstützenden Fragearten)
Fragen sind die Antwort...

Wer stellt die meisten Fragen in einem Unternehmen?

Zielsetzung:

Durch den gezielten Einsatz von Fragestrukturen erhalten Sie alle relevanten Informationen, um Ihr Gespräch erfolgreich in die richtige Richtung zu führen. Der Intelligenteste ist jener, der die meisten Fragen stellt und nicht der, der die meisten Antworten kennt! Mitarbeiter durch fragen führen

