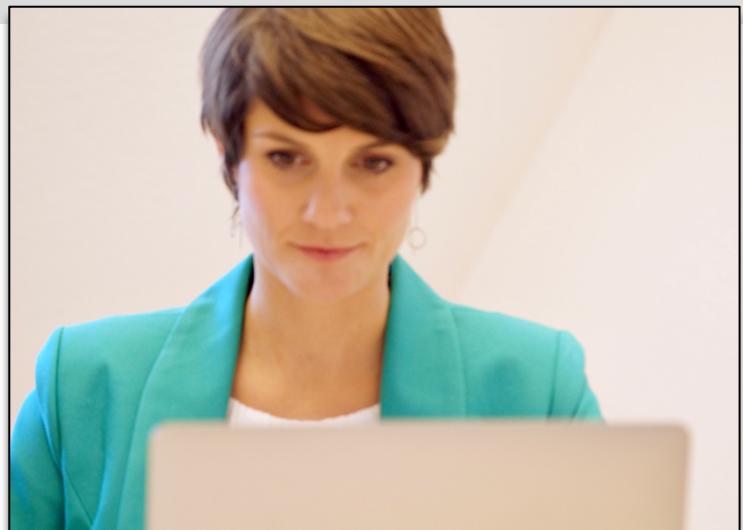


Führungskräfte-Entwicklung 4.0 (FKE 4.0)



IHR – Institut für Human Resources

Rathausgasse 46 – 79098 Freiburg

Tel.: +49 761 2117 – 3002

Fax: +49 761 2117 – 3007

m.steil@ihr-institut.de

www.ihr-institut.de



Online-Workshop-Reihe – 1. Halbjahr 2021

„Wie sag' ich's meinen MA?“

Immer freitags
IHR Online-

Für Führungskräfte gibt es eine Vielzahl an Gesprächsanlässen und -situationen, die in der praktischen Umsetzung zur echten Herausforderung werden können. Mal ist es der mit den Gesprächen verbundene zeitliche und nervliche Aufwand. Mal ist es die Sorge, die sich aus dem Gesprächsanlass ergebene Dynamik nicht (mehr) steuern zu können bzw. durch das Gespräch letztlich nichts zu gewinnen, sondern vor den Beschäftigten an Ansehen zu verlieren und als FK nicht mehr ernstgenommen zu werden.

Mit unserer neuen Online-Workshop-Reihe „Wie sag' ich's meinen MA?“ bieten wir Führungskräften aller Branchen und Hierarchie-Ebenen praktische Tipps und Tricks zur Gesprächsführung für unterschiedliche Anlässe – anhand von konkreten Fallbeispielen (dargestellt in kurzen Filmsequenzen) erarbeiten wir gemeinsam Gesprächsstrategien und tauschen uns zu Best-Practice-Modellen aus. Am Ende jeden Workshops erhalten alle Teilnehmenden ein Kurz-Handout inkl. eines kleinen Gesprächsleitfadens.

Die Workshops können einzeln oder als komplette Reihe (6 Termine) gebucht werden. Buchungen sind bis jeweils eine Woche vor dem jeweiligen Termin über anmeldung@ihr-institut.de möglich.

Kurzbeschreibungen der Online-Workshops

MA-Gespräche 4.0 (I)

Lange Zeit war das MA-Jahresgespräch als Führungsinstrument im Rahmen der MA-Führung unumstritten. Weiterhin unumstritten ist auch die Zielsetzung der Gespräche, die im Rahmen moderner Führung sogar mehr denn je gilt: die Kommunikation mit den MA zu stärken sowie die Motivation und Verantwortung der MA zu fördern.

In der zunehmend agiler werdenden Arbeitswelt 4.0 mehren sich jedoch die Stimmen, dass das jährliche MA-Gespräch nicht mehr deren Gegebenheiten und Anforderungen gerecht wird: einmal im Jahr sei zu wenig, es sei inhaltlich überladen, die verhältnismäßig starren Vorgaben seien nicht immer zielführend und die Generationen Y und Z hätten andere Vorstellungen des Miteinanders zwischen Vorgesetzten und ihnen.

Daher stellen wir Ihnen in diesem Online-Workshop unter der Überschrift **MA-Gespräch 4.0** zeitgemäße und effiziente Formen der regelmäßigen Kommunikation mit MA – auch unter Einbindung digitaler Medien - vor. Und welches Thema könnte daher besser geeignet sein für einen Online-Workshop? Arbeitswelt 4.0 und New Work – wir kommen!

Feedback-Gespräche (II)

Feedback-Gespräche dienen der Besprechung der Arbeitsleistung der MA und der damit verbundenen Erfolge und Kritikpunkte. Sie geben den MA eine Orientierung hinsichtlich der Einordnung ihrer Leistung durch den Vorgesetzten und helfen, Missverständnisse zu vermeiden. Feedbackgespräche erfolgen im Unterschied zu Kritikgesprächen regelmäßig und proaktiv, also mitunter auch bevor es einen konkreten kritischen Anlass gibt.

Diese Form der Gespräche erlebt gerade in jüngerer Zeit einen starken Aufschwung. Feedback wird in der Arbeitswelt 4.0 immer bedeutsamer – eine längst überfällige Entwicklung. Wir zeigen Ihnen, wie Sie diese Gesprächsform sinnhaft anwenden und effizient in Ihren Führungsalltag integrieren können.

Kritikgespräche (III)

Kritikgespräche dienen dazu, MA ein Fehlverhalten zurückzumelden und gemeinsam zu schauen, wie dieser Fehler behoben bzw. in Zukunft vermieden werden kann. In der Praxis tun sich viele Führungskräfte schwer damit – zu oft haben sie die Erfahrung gemacht, dass ihre eigentlich sachlich gemeinte Kritik von MA sehr persönlich aufgenommen wurde. Doch warum ist das so? Und wie lässt es sich lösen?

Wie kann es Ihnen gelingen, Kritikgespräche sachlich und zielführend zu führen, so dass MA ein Einsehen haben und ihr Verhalten entsprechend ändern? Um diese und andere Fragen zu beantworten werden wir anhand von konkreten Fallbeispielen hilfreiche Tipps und Tricks vermitteln, damit das Kritikgespräch durch Sie zum konstruktiv motivierenden Kritikgespräch wird und die Weiterentwicklung von MA ermöglicht.

Vermittlungsgespräche (Konfliktgespräche) (IV)

Vermittlungsgespräche dienen dazu, im Konfliktfall zwischen gegensätzlichen Meinungen, Bedürfnissen oder Interessen zu vermitteln - häufig eine „Herkules-Aufgabe“: Wie können Sie als Führungskraft an diese Aufgabe herangehen? Was trägt zum Gelingen bei? Was gilt es zu berücksichtigen? Wo gibt es Grenzen? Was sind absolute No Go's? Ab wann benötigen Sie externe Unterstützung?

Anhand von realen Beispielen aus dem Führungsalltag geben wir Ihnen im Rahmen dieses Workshops Antworten auf all diese Fragen. Und: Sie erfahren mehr über Ursachen von Konflikten, Eskalationsstadien, sowie klassischen Verhaltensweisen von Konfliktparteien und Möglichkeiten, mit diesen Verhaltensformen lösungsorientiert umzugehen.

Fürsorge-, Klärungs- & Stufengespräche (V)

Fürsorgegespräche dienen dazu, beim MA wahrgenommene Veränderungen zu thematisieren und der betroffenen Person Unterstützung anzubieten. Ein Zusammenhang mit Suchtmittelkonsum ist (noch) nicht erkennbar, wird aber als wahrscheinlich angesehen, wenn das beobachtete Verhalten fortgesetzt wird. Da zu diesem Zeitpunkt noch keine Pflichtverletzungen vorliegen, hat das Gespräch keinen disziplinarischen Charakter und dient damit allein der Prävention.

Klärungsgespräche sind immer dann zu führen, wenn es vonseiten des MA zu einer wiederholten Vernachlässigung arbeitsvertraglicher oder dienstrechtlicher Pflichten bzw. zu Störungen im Arbeitsablauf und -umfeld kommt. Die Gründe für die Auffälligkeiten können Probleme im persönlichen, sozialen oder gesundheitlichen Bereich sein, die möglicherweise mit Suchtmittelkonsum oder Suchtverhalten zusammenhängen können.

Anlass für die Einleitung der Intervention mit Stufengesprächen ist **immer**, dass bei Auffälligkeiten von Beschäftigten am Arbeitsplatz (im Sinne eines Verstoßes gegen arbeitsvertragliche bzw. dienstrechtliche Pflichten oder deren Vernachlässigung) Hinweise auf riskanten Suchtmittelgebrauch oder suchtbedingtes Verhalten vorliegen.

Anhand von konkreten Fallbeispielen aus unserer Beratungspraxis wollen wir Ihnen aufzeigen, wann Sie welche Gesprächsform wählen und wie Sie die jeweiligen Gespräche ausgestalten können.

Krankenrückkehrgespräche (VI)

Theoretisch könnten Krankenrückkehrgespräche nach jeder Abwesenheits- und Krankheitsphase eines Beschäftigten angesetzt werden und sollten möglichst zeitnah nach der Rückkehr der betreffenden MA erfolgen. Einen weiteren Anlass für Krankenrückkehrgespräche bieten häufig wiederkehrende und immer längere Fehlzeiten bzw. Krankheitstage.

Leider wird diese Möglichkeit im Führungsalltag jedoch viel zu selten genutzt – auch dann nicht, wenn der Verdacht besteht, dass MA „schönwetter-krank“ sind oder andere Auffälligkeiten festgestellt werden. Hinzu kommt, dass MA mitunter äußerst sensibel, im schlechtesten Fall sogar ablehnend auf solche Gespräche reagieren. Wie also können diese Gespräche gestaltet werden, um betreffenden MA zu signalisieren, dass die Fehlzeiten nicht unbemerkt bleiben und daran etwas verändert werden muss.

Wir zeigen Ihnen, wie MA im Rahmen des Gesprächs vermittelt werden kann, dass solche Gespräche Teil der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers sind und Sie als FK klären wollen, ob der Arbeitgeber etwas tun kann oder ob betroffene MA selbst etwas ändern können oder müssen.

Kollegiale Online-Fallberatung

Jeden Freitag, 13-15 Uhr (außer 02.04.2021)

Die **kollegiale Fallberatung** ist eine Form der kollegialen Beratung oder Intervision, bei der Führungskräfte die Möglichkeit bekommen, sich – unterstützt durch unsere Moderation - gegenseitig zu beraten. Bei der Fallberatung wird gemeinsam nach Best Practice Lösungen für ein konkretes Problem (für einen „Fall“) gesucht. Der „Fallgeber“ schildert den „Beratern“ die Situation und lässt sich von diesen beraten. Die Berater müssen dabei nicht direkt mit dem Fall zu tun haben.

Gruppengröße: 4 - 8 TN

Online-Coaching

(Personal-/ Transfer-Coaching)

Jeden Freitag, 15-17 Uhr (außer 02.04.2021)

Personal-Coaching ist eine Beratungsform zur Entwicklung und Umsetzung persönlicher oder beruflicher Ziele bzw. zur Erarbeitung von Lösungen zu Frage- und Problemstellungen des Coachees. Im Transfer-Coaching von Führungskräften geht es uns vor allem um die achtsame Begleitung und Förderung von Führungs-, Umsetzungs- und Selbstmanagement-Kompetenzen für den Führungsalltag. Wir sorgen dafür, dass dem neu Erlernten auch Taten folgen und Führungskräfte das Gelehrte nachhaltig und erfolgreich in ihr berufliches Umfeld integrieren.

Dieses Format ist als Einzelsitzung angelegt.