Demo-Version

Wertfreunde kompakt PRO Führung

Das Wertfreunde-Wissen
zum Nachlesen und Wiederholen

Jetzt starten



Zur Nutzung der interaktiven Elemente in wird der kostenlose Adobe Acrobat Reader benötigt.
Diesen können Sie unter folgendem Link herunterladen: **get.adobe.com/de/reader/**

So funktioniert's →

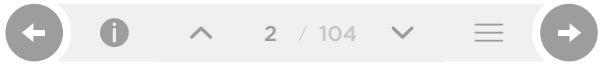
Dies ist eine Demo-Version von Wertfreunde kompakt PRO

Bei Interesse an einer Vollversion kontaktieren Sie uns bitte unter:
zentrale@wertfreunde.de oder
Tel. +49 (0)228 3875880

Wertfreunde
Motivation in Entwicklung

Demo-Version

So funktioniert‘s



Schritt zurück
(im Verlauf)

So funktioniert‘s
(zurück zu dieser Seite)

Vorherige Seite

Aktuelle Seitenzahl

Nächste Seite

Inhaltsübersicht

Schritt vorwärts
(im Verlauf)

Link zur Aktionskarte bzw. zur Detailseite

Wertfreunde kompakt PRO – so funktioniert‘s

Alle Themen, die wir von unseren Aktionskarten aus dem Training kennen, sind in Wertfreunde kompakt PRO ausführlich beschrieben und interaktiv verknüpft.

Zur Nutzung der interaktiven Elemente wird der kostenlose Adobe Acrobat Reader benötigt. Diesen können Sie unter folgendem Link herunterladen: get.adobe.com/de/reader/

Die Navigation - mittig
Mit den runden Pfeilen lässt sich im Verlauf navigieren, d. h. man bewegt sich schrittweise zu den zuletzt besuchten Seiten (ähnlich der History im Web-Browser). Das ist vor allem hilfreich, wenn man den **Textlinks** im Dokument folgen möchte. Die eckigen Pfeile führen jeweils eine Seite vor bzw. zurück (ähnlich der Pfeiltasten auf der Tastatur). Diese Navigation ist linear und hilfreich, wenn man eine Seite nach der anderen lesen möchte. Das mittige Bedienelement „**Inhaltsübersicht**“ führt immer zur Inhaltsübersicht.

Die Icons - oben rechts
Die Icons oben rechts sind mit den jeweiligen Aktionskarten bzw. Detailseiten verknüpft.

Zugehöriges Arbeitsmaterial

Zur Titelfolie

Und nun viel Erfolg mit Wertfreunde kompakt PRO !

Dies ist eine Demo-Version von Wertfreunde kompakt PRO

Zum Arbeitsblatt

Wertfreunde

Demo-Version

Inhaltsübersicht

So funktioniert‘s 2	Veränderungen beherrschen 13	Das Feedback 23
Das Unternehmensmodell 4	Projektion, Fixation, Identifikation 14	Das Kritikgespräch 24
Die Bedürfnispyramide 5	Aufrechterhaltung unserer Dialogfähigkeit 15	Mein Lebensmodell 25
Vorstellung und Wirklichkeit 6	Gespräche FÜHREN 16	Die Konfliktprävention 26
Unser Filter 7	**Entscheidungen mitteilen** 17	Konfliktstile 27
Offene Fragen/begründete offene Fragen 8	Die Delegation 18	Die Konfliktanalyse 28
Konkret sein 9	Stärken-Schwächen-Stärken 19	Konfliktlösungsstrategien 29
Unsere Wirkung auf andere 10	Das Entwicklungsgespräch 20	Das Konfliktbewältigungsgespräch 30
Aktives Zuhören 11	Die Kontrolle 21	Die Schlichtung 31
Die Metabotschaft – verbal und nonverbal 12	Loben 22	Die Arbeitssitzung 32

Dies ist eine Demo-Version von Wertfreunde kompakt PRO

Anhang: Aktionskarten | Arbeitsmaterial | Literaturliste | Videoanimation

Wertfreunde

Demo-Version

Das Unternehmensmodell

-
-
-
-

Videoanimation

Dies ist eine Demo-Version von Wertfreunde kompakt PRO

Wertfreunde

Demo-Version

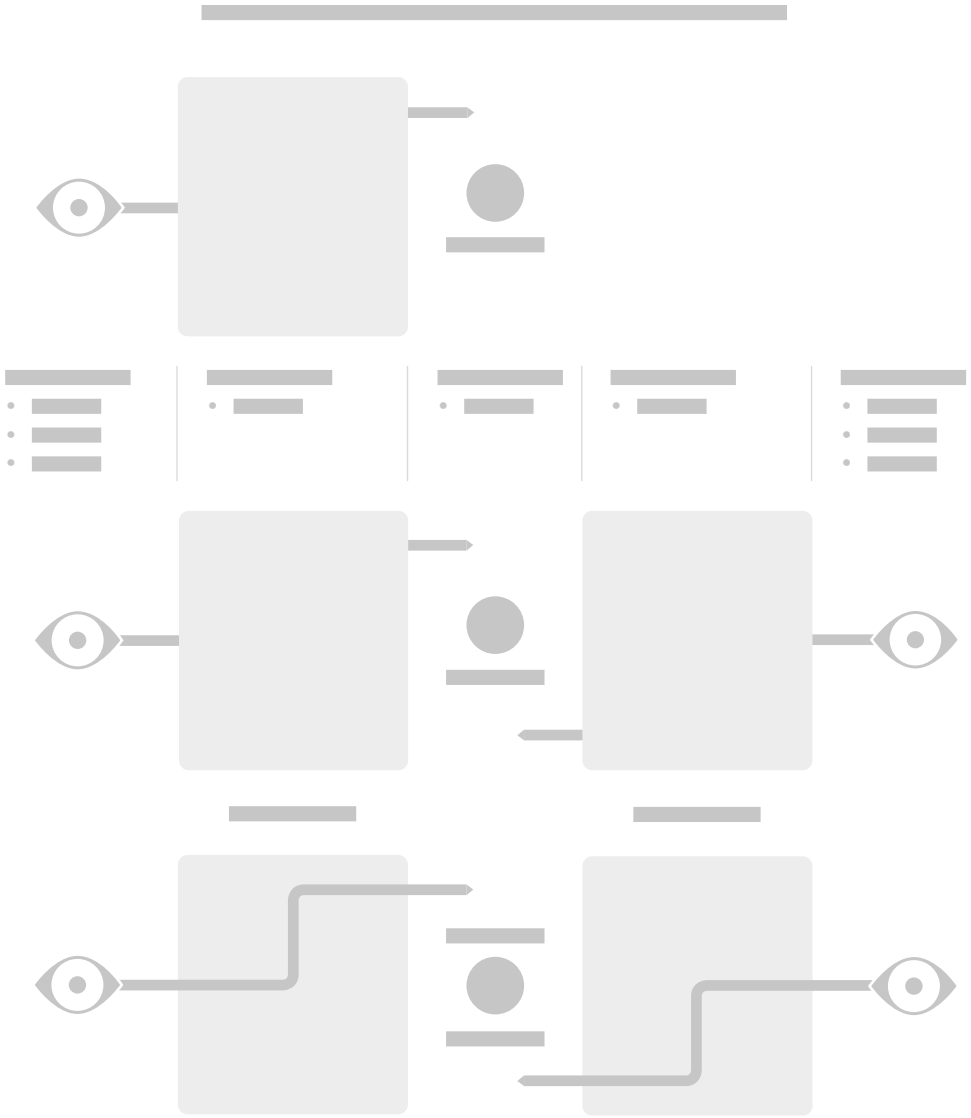
Vorstellung und Wirklichkeit



Dies ist eine Demo-Version von Wertfreunde kompakt PRO

Demo-Version

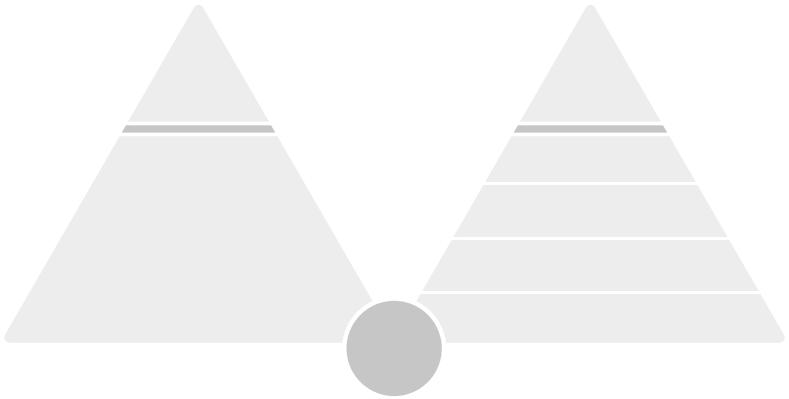
Unser Filter



Dies ist eine Demo-Version von Wertfreunde kompakt PRO

Demo-Version

Unsere Wirkung auf andere



Dies ist eine Demo-Version von Wertfreunde kompakt PRO

Demo-Version

Veränderungen beherrschen



Dies ist eine Demo-Version von Wertfreunde kompakt PRO

Demo-Version

Projektion, Fixation, Identifikation



Dies ist eine Demo-Version von Wertfreunde kompakt PRO

Demo-Version

Entscheidungen mitteilen

Entscheidungen zu treffen, ist oft leichter als diese zu kommunizieren. Ganz besonders, wenn es sich um **unwillkommene Entscheidungen** für den Empfänger handelt. Um den Empfänger bei seinen möglichen Emotionen aufgrund der Entscheidung konstruktiv zu begleiten, beachten wir die einzelnen Stufen der **Veränderungskurve**. Unsere Vorbereitung, was wir sagen wollen, ist wichtig, um sicherzugehen, dass das Gespräch den konstruktiven Verlauf nimmt, den wir planen.

Wie bereiten wir das Gespräch vor?

- Wir bereiten die Entscheidung an sich schriftlich vor und überlegen uns unsere Formulierungen dazu gut. Bereits damit werden wir Metabotschaften senden, die dem Mitarbeiter Sicherheit geben oder nehmen könnten - es liegt in unserer Hand.
- Wir bereiten die sinnhafte, konkrete und für den Mitarbeiter verständliche Begründung vor. Dabei stellen wir den Zusammenhang zwischen der Entscheidung und den Unternehmenszielen dar und sorgen damit für **VERSTEHEN**. Wir machen uns auch bewusst, was bei unserem Mitarbeiter passiert, wenn er mit einer unwillkommenen **Veränderung** konfrontiert wird. Die Reaktion darauf ist abhängig von seinem **Filaater** und seiner **Delegationsstufe**.

Worauf achten wir bei der Mitteilung von unwillkommenen Entscheidungen?

1. Wir wählen einen positiven Gesprächseinstieg. Dies hilft dem Mitarbeiter, die Entscheidung in der Sache nicht persönlich zu nehmen und ein „Ja“ zu seiner Person zu spüren. Dadurch verringern wir die Gefahr, dass die dass die Botschaft der Entscheidung auf persönliche Vorbehalte **projiziert** wird.
2. Wir kommunizieren die Entscheidung direkt – wie schriftlich vorbereitet. “Ich habe entschieden, dass...“ oder „Wir haben entschieden, dass ...“. Das Ziel ist es, durch die direkte Mitteilung der Entscheidung den Mitarbeiter unmittelbar in die **Veränderungskurve** zu bringen, da wir diese nicht verhindern können. Dabei vermitteln wir auch die **Wirkung**, direkt zu kommunizieren und nicht „um den heißen Brei“ herumreden zu wollen. Würden wir mit der Begründung starten, dann besteht die Gefahr, dass unser Mitarbeiter „falsch“ projiziert und aufgrund einer falschen Annahme die danach folgende Entscheidung noch radikaler wirken könnte. Die vorweg genommene Begründung kann nicht als Begründung wirken. Sie erfüllt die Funktion einer Entschuldigung für die anschließende Entscheidung.
3. Nach der Entscheidung begründen wir sie wie vorbereitet. Je nach Reaktion desMitarbeiters nutzen wir auch unsere Fähigkeit zur Aufrechterhaltung des Dialoges und werten die Reaktionen des Mitarbeiters auf.
4. Wir prüfen das VERSTEHEN durch eine geschlossene Frage ab: „Können Sie nachvollziehen, aus welchem Grund wir die Entscheidung getroffen haben?“ oder „Können Sie die Entscheidung verstehen? “Es besteht die Möglichkeit, dass unser Mitarbeiter mit der Kommunikation der Entscheidung in seine Veränderungskurve eingetreten ist und die folgende Begründung nicht verstanden hat. Aus diesem Grund prüfen wir nun das **VERSTEHEN** des Mitarbeiters durch eine **geschlossene Frage**. Antwortet er mit „Nein“, erfragen wir, was er nicht verstanden hat und wiederholen erneut unsere Begründung der Entscheidung. Danach prüfen wir erneut das VERSTEHEN. Für die Verarbeitung der Entscheidung ist das **VERSTEHEN** wichtig. Es ist hilfreich, aber nicht notwendig, dass er Verständnis hat oder einverstanden ist. Haben wir die Entscheidung nicht selber getroffen, machen wir unabhängig von unserer persönlichen Einstellung gegenüber unserem Mitarbeiter deutlich, dass wir dahinter stehen. Wir kommunizieren in unserer Funktion und nicht als Person!
5. Wir fordern seine Motivation ein: Stellen wir fest, dass sich unser Mitarbeiter in der Veränderungskurve befindet und sollte deshalb seine Motivation gefährdet sein, wir können ihm aber nicht die Zeit geben, sich zu sammeln, da er die Entscheidung unmittelbar umsetzen muss, besteht die Möglichkeit, die Motivation **einzufordern**. „Ich kann verstehen, dass es für Sie schwierig ist. Kann ich mich dennoch auf Ihr Engagement bei der Umsetzung verlassen?“ – zeigen Sie Ihre **positive Haltung**. Weigert unser Mitarbeiter sich, macht es an dieser Stelle Sinn, in einen **Konflikt** zu gehen.
6. Loben: Hat unser Mitarbeiter die Fragen zu 4. und 6. mit „JA“ beantwortet, sollten wir das Loben nicht vergessen.
7. Delegation: Ist das Gespräch konstruktiv verlaufen, und aus der Entscheidung ergibt sich eine Umsetzung durch den Mitarbeiter, delegieren wir die nächsten Schritte entsprechend der **Delegationsstufe**.

Die Punkte 4. bis 6. sind optional. Gibt unser Mitarbeiter bereits bei 3. deutlich zu verstehen, dass er einverstanden oder sogar froh ist, sollten wir darauf verzichten.

Beispiel für die komplette Kommunikation:

1. Ich freue mich, Sie zu sehen. Nehmen Sie bitte Platz.
2. Ich haben entschieden, dass ...
3. Der Hintergrund ist ...
4. Können Sie nachvollziehen, weshalb ich diese Entscheidung getroffen habe?
5. Ich kann verstehen, dass Sie enttäuscht sind. Kann ich mich dennoch darauf verlassen, dass Sie ...
6. Das finde ich prima und bin froh, dass wir weiterhin an einem Strang ziehen.
7. Bis wann können Sie ...?

Dies ist eine Demo-Version von Wertfreunde kompakt PRO

Wertfreunde

Demo-Version

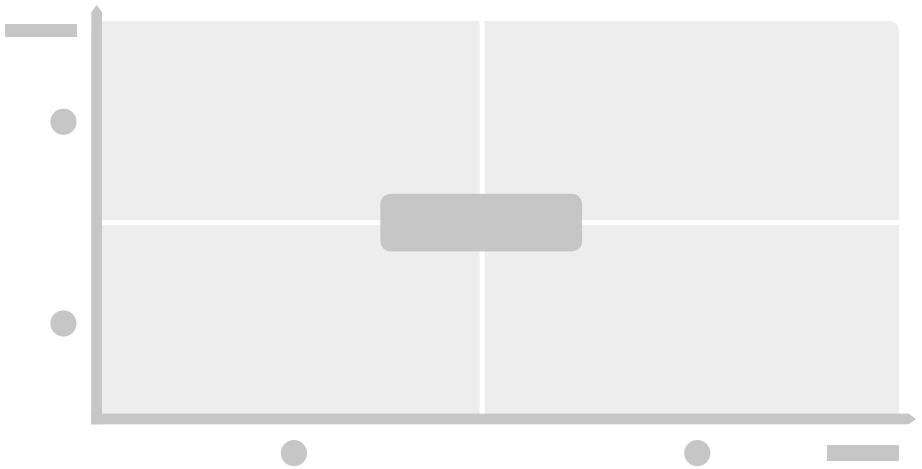
Die Delegation



Dies ist eine Demo-Version von Wertfreunde kompakt PRO

Demo-Version

Konfliktlösungsstrategien



Dies ist eine Demo-Version von Wertfreunde kompakt PRO

Demo-Version

Anhang

Wertfreunde Aktionskarten

Dies ist eine Demo-Version von Wertfreunde kompakt PRO

Demo-Version

Anhang: Aktionskarten


Das Entwicklungsgespräch 35


Die Delegation 36


Aktives Zuhören 37


Konkret sein 38


Metabotschaft - verbal und nonverbal 39


Unsere Wirkung auf andere 40


Die Kontrolle 41


Gespräche FÜHREN 42


Veränderungen beherrschen 43


Mein Konfliktstil 44


Die Konfliktanalyse 45


Die Konfliktbewältigung / Strategie 46


Vorstellung und Wirklichkeit 47


Unser Filter 48


Aufrechterhaltung unserer Dialogfähigkeit 49


Das Feedback 50


Das Kritikgespräch 51


Loben 52


Das Unternehmensmodell 53


Entscheidungen mitteilen 54


Projektion, Fixation, Identifikation 55


Stärken – Schwächen – Stärken 56


Mein Lebensmodell 57


Konflikten vorbeugen 58


Das Wahrheitsdreieck 59


Meine Verantwortlichkeiten als Mitarbeiter 60


Meine Verantwortlichkeiten als Führungskraft 61

Dies ist eine Demo-Version von Wertfreunde kompakt PRO

Wertfreunde

Demo-Version

Anhang

Arbeitsmaterial

Dies ist eine Demo-Version von Wertfreunde kompakt PRO

Wertfreunde

Demo-Version

Anhang: Arbeitsmaterialien


Beispiele Werte und Grundsätze - Das Unternehmensmodell
Arbeitsblatt (3 Seiten) 64


Das Entwicklungsgespräch – Matrix
Arbeitsblatt 67


Das Kritikgespräch
Arbeitsblatt (2 Seiten) 63


Die Arbeitssitzung - Agenda
Arbeitsblatt 62


Die Arbeitssitzung - Sitzungsprotokoll
Arbeitsblatt 71


Die Delegation
Arbeitsblatt 72


Einwände – Aufrechterhaltung der Dialogfähigkeit
Arbeitsblatt 73


Entscheidungen mitteilen
Arbeitsblatt 63


Das Feedback
Arbeitsblatt 75


Irrationale Glaubensansätze
Arbeitsblatt 76


Mein Umgang mit situativem Stress
Aktionskarte 77


Konkret sein
Arbeitsblatt 78


Mein Konfliktstil
Arbeitsblatt (2 Seiten) 79


Mein Lebensplan
Arbeitsblatt 81


Stärken - Schwächen - Stärken
Arbeitsblatt 82


Beispiele Kernqualitäten
Arbeitsblatt 83


Wertfreunde Scorecards
Broschüre 84

Dies ist eine Demo-Version von Wertfreunde kompakt PRO

Wertfreunde

Demo-Version

Videoanimation „Das Wertfreunde Unternehmensmodell“



Das Wertfreunde Unternehmensmodell in fünf Minuten erklärt

Dies ist eine Demo-Version von Wertfreunde kompakt PRO

Demo-Version

Wertfreunde GmbH
Adenauerallee 89c
53113 Bonn

Telefon: +49 (0)228 387588-0
Fax: +49 (0)228 387588-90
Mail: zentrale@wertfreunde.de

www.wertfreunde.de

Dies ist eine Demo-Version von Wertfreunde kompakt*PRO*

Bei Interesse an einer Vollversion kontaktieren Sie uns bitte unter:
zentrale@wertfreunde.de oder
Tel. +49 (0)228 3875880

Wertfreunde
Motivation in Entwicklung