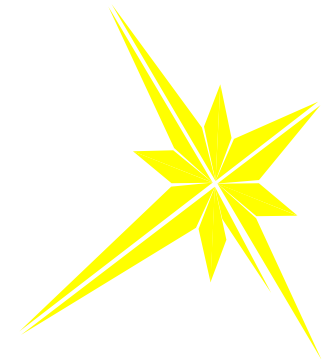


Das Führungsgespräch im Team

**Erfolgsfaktor
Führung und Zusammenarbeit**

***„Wer aufhört,
besser zu werden,
hat aufgehört,
gut zu sein.“***

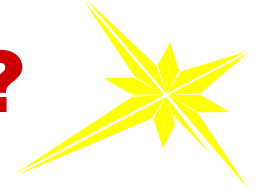
Spruchwort



Inhaltsübersicht

- **Was ist ein Führungsgespräch?**
- **Ziele und Inhalte des Führungsgesprächs**
- **Der Beitrag des Führungsgesprächs zum Geschäftsergebnis**
- **Das Führungsgespräch als Entwicklungsprozess**
- **Ausrichtung auf die Unternehmens- und Führungskultur**
- **Moderation und Spielregeln des Führungsgesprächs**
- **Nutzen des Führungsgesprächs**

Was ist ein Führungsgespräch?



Das Führungsgespräch ist ein Teamgespräch zwischen einer Führungskraft und ihren Mitarbeitern. Inhalt des Gesprächs ist ein Feedback der Mitarbeiter zum Führungsverhalten ihrer Führungskraft mit dem Ziel, die Führung und Zusammenarbeit zu optimieren. Das Führungsgespräch wird durch einen neutralen Moderator geleitet.

Ziele des Führungsgesprächs



- Endlich die Gelegenheit für die Führungskraft, zu erfahren, wie sie und ihr Führungsverhalten von ihren Mitarbeitenden erlebt werden
- Optimierung der Führung und Zusammenarbeit

langfristig

- Errichten und Etablieren einer Kultur der nicht verletzenden Rückmeldung
- Aufbau einer Dialog- und Vertrauenskultur

Inhalte des Führungsgesprächs



Im Führungsgespräch werden folgende Leitfragen beantwortet:

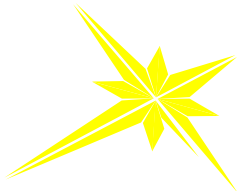
- Wo liegen die Stärken und Verbesserungspotenziale der Führungskraft?**
- Welchen Beitrag zur Optimierung der Zusammenarbeit und Führung leisten die Teammitglieder?**

Zum Abschluss des Führungsgesprächs vereinbaren der/die Vorgesetzte und die Mitarbeitenden konkrete Leistungs- und Verhaltensziele. Die Umsetzung wird drei Monate später im Follow-up überprüft.

Dauer des Führungsgesprächs

Das Führungsgespräch dauert einen halben Tag.

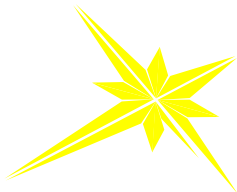
Zur Vorbereitung findet ein Vorgespräch zwischen dem/der Vorgesetzten und dem/der Moderator/in statt.



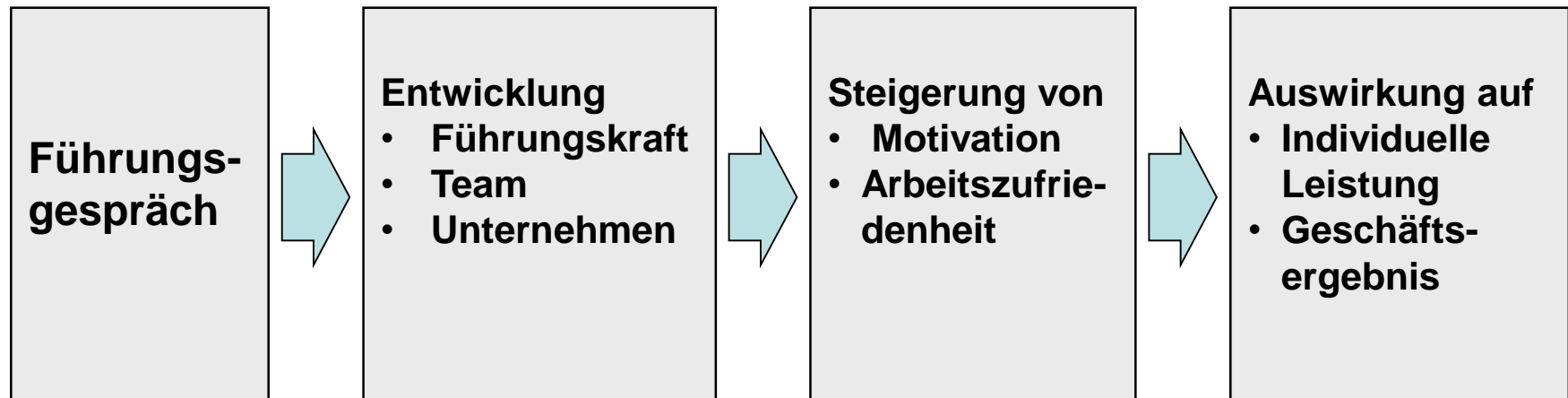
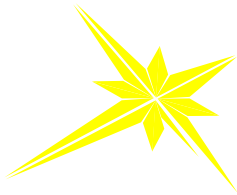
Beitrag zum Erfolg

Das Führungsgespräch verbessert die Zusammenarbeit und Führung im Team.

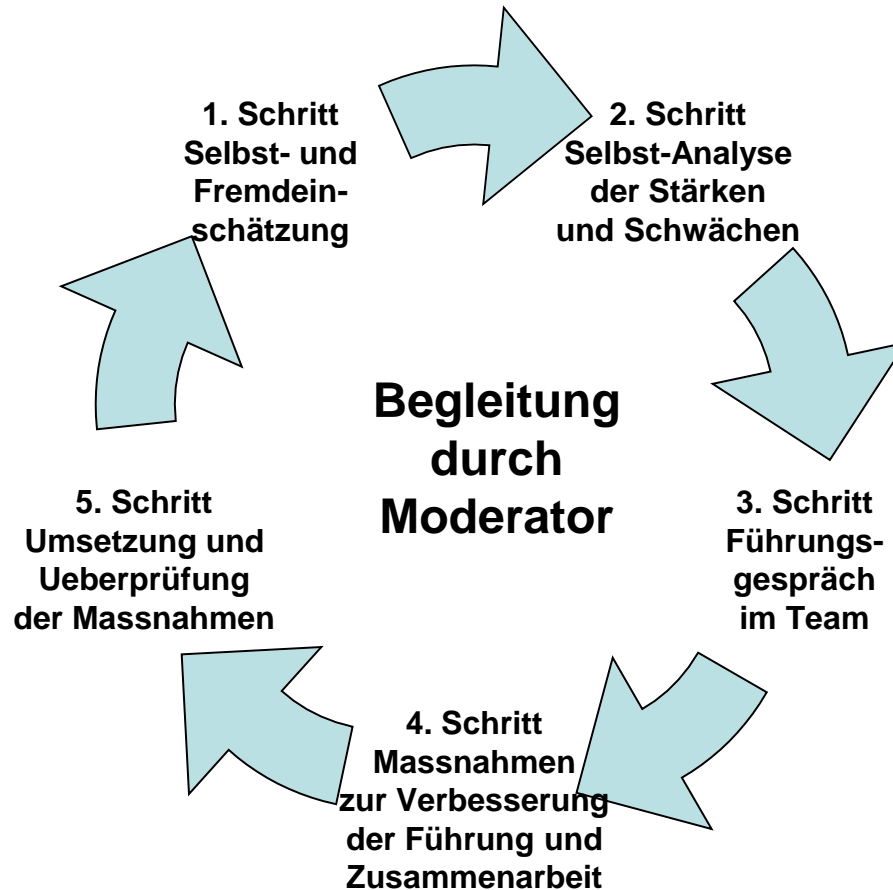
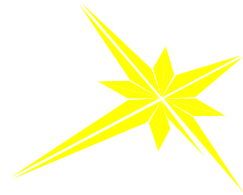
Zudem wird eine Vertrauens- und Dialogkultur aufgebaut, die zur Leistungssteigerung und zum nachhaltigen Erfolg beiträgt.



Der Beitrag des Führungsgesprächs zum Geschäftsergebnis

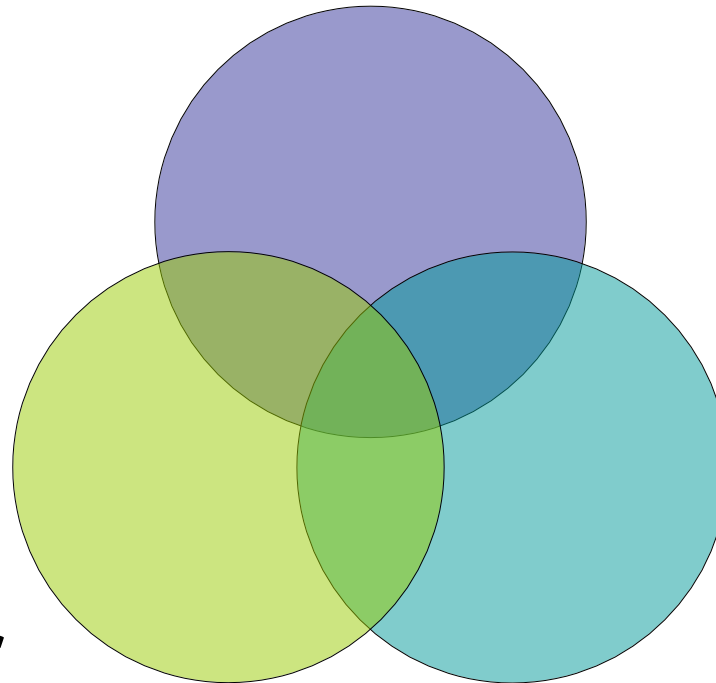


Das Führungsgespräch als Entwicklungsprozess



Führung

Strategie



Struktur

Kultur

Ausrichtung auf die Unternehmens- und Führungskultur

Leitsätze der Führung und Zusammenarbeit - Beispiel

**Be-
geisterte
Kunden**

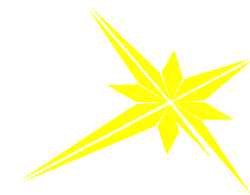
**Exzellente
Führung**

**Freiräume
gewähren**

**Zusam-
men-
arbeit im
Team**

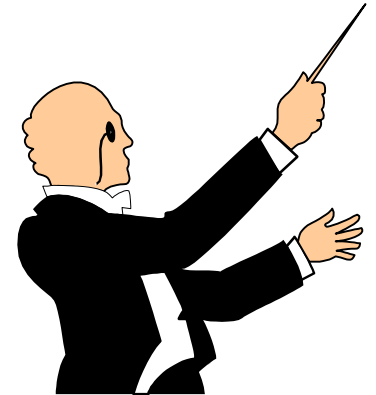
**Leistung
und
Erfolg**

**Innova-
tion
und
Verän-
derung**



Der Moderator ...

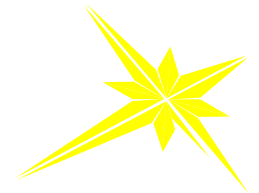
- **leitet das Führungsgespräch**
- **setzt die Spielregeln und sorgt für deren Einhaltung**
- **aktiviert die Diskussion und ruhige Teilnehmer**
- **bringt heikle Themen auf den Tisch**
- **fordert konkrete Beispiele**
- **verhindert einen Negativdrift**
- **hält mögliche Verbesserungspunkte fest**



Spielregeln des Führungsgesprächs

Mitarbeiter, Führungskraft und Moderator tragen gemeinsam zu einem guten Gespräch bei:

- **anhand von konkreten Beispielen argumentieren**
- **kurze, prägnante Statements abgeben**
- **einander zuhören, ausreden lassen**
- **Feststellungen ja, Anschuldigungen nein**
- **Stellungnahmen ja, Rechtfertigungen nein**
- **Aussagen sind freiwillig**
- **Fairplay - Teamplay**



Nutzen des Führungsgesprächs

„Ich muss von denjenigen, mit denen ich arbeite, verlangen, dass sie auch mir gegenüber Kritik üben. Wenn sie das nicht tun, dann sind sie mir und dem Hause Siemens nicht von Nutzen.“

(C.F. von Siemens, Dezember 1935)

Weitere Informationen

Vergleiche dazu: www.toblerpartners.ch/Fuehrungskultur.pdf

Rudolf Tobler

Unternehmensberatung und Schulung

Tieftalweg 53

CH- 6405 Immensee bei Küssnacht am Rigi

Switzerland

E-Mail: rudolf.tobler@toblerpartners.ch

Mobil: +41 (0)79 644 03 83

Festnetz: +41 (0)41 530 37 64

Internet: www.toblerpartners.ch