

Führen und Motivieren



www.gswSeminare.de

Seminarziel

Die Teilnehmer können mitarbeiterorientiert führen und Mitarbeiter zu qualitativ und quantitativ besseren Arbeitsergebnissen motivieren.

Teilnehmer

Das Seminar wendet sich an jede Führungskraft, die mit modernen Techniken effizienter führen will.

Termine

Die aktuellen Termine finden Sie unter <http://www.gswseminare.de/termine/index.htm>

Seminarleiter

Günter H. Seipp

Seminargebühr

Je Teilnehmer 1.656,59 Euro zzgl. der ges. MwSt. Im Preis sind die Seminarunterlagen sowie eine zeitlich unbegrenzte, schriftliche Beratung in allen Führungsfragen für die Teilnehmer enthalten.

Anmeldung

gswSeminare
Haltrner Straße 525
45770 Marl
Tel.: 02365 50 333 73
Fax: 02365 50 333 74
info@gswSeminare.de

Autorität ist das Vermögen, die Zustimmung anderer zu gewinnen.

Wer führt, will etwas erreichen, will andere Menschen davon überzeugen, etwas zu denken und zu tun. Es ist Ihnen nicht egal, welche Ergebnisse aus Ihren Anweisungen erwachsen, und dadurch leben Sie in dem ständigen Konflikt, Vertrauen zu Ihren Mitarbeitern haben zu wollen und Ihren Erfahrungen.

Ziele vorgeben, zur Umsetzung motivieren, Ergebnisse kontrollieren, loben und bei Zielabweichungen nachbessern lassen, sind die Faktoren, mit denen Sie die Ergebnisse Ihrer Mitarbeiter positiv beeinflussen. Die Anforderungen an die moderne Führungskraft sind überaus vielfältig und widersprüchlich. Ständig wechselnde Situationen verlangen von jeder Führungskraft eine große personale Bandbreite, das heißt eine Vielzahl von inneren Möglichkeiten zu reagieren und zu agieren, die fast übermenschlich erscheint.

Übermenschlichkeit ist kein gutes und realistisches Ideal; wer dieses Ideal anstrebt, will den perfekten Profi, der keine menschliche Schwächen, keine Verwundbarkeiten kennt, der jede Situation optimal meistert, sich niemals eine Blöße gibt.

Als Führungsideal steht dem eine realistischere Vorstellung gegenüber: ein Verständnis von Professionalität, das menschliche Schwächen und Fehlbarkeiten, menschliche Empfindlichkeiten und momentane Verwirrungen mit einschließt. Es ist die Verbindung von Professionalität und Menschlichkeit, mit der die Führungskraft für Erfolge sorgt.

Das trainieren Sie:

- Unterschiedliche Erwartungen an die Führungsaufgabe wahrnehmen und bewerten
- Unterschiedliche Führungsstile und -konzepte kennenlernen und anwenden
- Kooperativ kommunizieren
- Zielorientiert delegieren
- Durch ein Kontingenzmanagementsystem motivierend kontrollieren und kritisieren
- Positive Rückmeldungen geben
- In Konfliktsituationen angemessen und souverän reagieren

Das können Sie sofort anwenden:

- Unternehmensorientiert führen – 3 Schritte
- Situationsgerecht „belohnen“ und „bestrafen“ – 4 Stile
- Arbeitsmotivation stärken
- Kooperatives Verhalten fördern – 7 Methoden
- Kooperatives Verhalten fördern – 10 Regeln
- Ergebnisorientiert kontrollieren – 5 Tipps



Günter Seipp zeigt Vorgesetzten, wie sie zu charismatischen Führungskräften werden.

„Die Unfähigkeit, Kritik angemessen auszudrücken und anzunehmen, macht aus erfolgssarmen Menschen Verlierer.“

Medienspiegel:

Kölner Express: Seipp wird als Berater engagiert, wenn die Beziehung unter Mitarbeitern so zerrüttet ist, wie eine Ehe vor der Scheidung – keine Seltenheit ...

Hamburger Abendblatt: Günter Seipp weiß, wie man sich schon, wenn der Kollege dauernd durchtickt und wie man sich mit ihm einigt.

PBS-Report: Seipp gilt als einer der erfolgreichsten und erfahrensten Berater in puncto Konfliktmanagement.

Die Welt

Ein Lächeln, ein Scherz können Wunder wirken

Drei Dinge hält Seipp für unabdingbar, damit das Gespräch mit dem Geschäftspartner ein Erfolg wird: Ehrlichkeit, Freundlichkeit und Interesse. „Ein gebrochenes Versprechen ist ein gesprochenes Verbrechen“, lautet eine seiner wichtigsten Regeln, die besagt, dass auf lange Sicht erfolgreicher ist, wer ehrlich zu Stärken und Schwächen seines Angebots steht ...

Bei aller Ehrlichkeit solle man aber freundlich bleiben. „Ein Lächeln, ein Scherz können Wunder wirken.“ Eine weitere Regel des Trainers heißt: „Wer fragt, der führt.“ Denn der Fragende behält die Kontrolle über das Gespräch, erfährt, was sein Gegenüber will, und zeigt zugleich Interesse. Der studierte Psychologe und Verwaltungswirt veranstaltet Seminare zu unterschiedlichen Schwerpunkten. Im Seminar „Psychologie und Technik des Führens und Motivierens“ können Führungskräfte mehr über das Führen von Mitarbeitern lernen. Als Ziel dieses Seminars formuliert Seipp „die richtige Balance zwischen Lob und Tadel zu finden, feste Ziele zu formulieren ohne einzuengen und durch Kontrolle zu motivieren aber auch zu vertrauen“.

Handelsblatt **Junge Karriere** – *Eine Lektion Konfliktmanagement*

Dampf muss raus

Seminare, in denen man den Umgang mit Konflikten lernt, haben Konjunktur. Junge Karriere wollte wissen, was man da eigentlich lernt. Ein renommierter und erfahrener Trainer zu dem Thema ist Günter Seipp. Hier seine Lektionen:

Wie Konflikte entstehen. Konflikte entwickeln sich bevor es jemand merkt. Sie entstehen unerschwinglich, stauen sich an – auch wenn die Beteiligten Spannungen noch gar nicht bewusst wahrnehmen. Irgendwann kommt der Moment, wo klar wird: „Da läuft was schief“ ...

Löst sich der Knoten nicht von selbst, steigt der Leidensdruck langsam an, der Konflikt wird auch gefühlt. Der Mensch merkt: „Da ist etwas, das kann ich nicht mehr unter den Teppich kehren.“ Und irgendwann platzt der Kragen, es kommt zum Ausbruch ... Normalerweise kann eigentlich niemand mehr, wenn ein Knoten erst einmal vernehmbar geplatzt ist, an einem Konflikt vorbeischaun. Eine Lösung muss her.

Gewinner und Verlierer. Wie einfach oder schwierig sich die Lösung eines Konfliktes erreichen lässt, hängt stark von der Art des Konfliktes ab ...

Aufgaben delegieren heißt: nicht mehr Personen und Tätigkeiten überwachen, sondern Ergebnisse.

„**Ergebnisse überwachen**“ heißt, Vereinbarungen zu überwachen und Qualität sicherzustellen. Die Überwachung von Personen und Tätigkeiten stammt noch aus der Zeit, als Arbeit im Steineklöpfen, im Hacken von Feldern, im Einbringen der Ernte bestand. Man war vom Wetter abhängig, freies Zeitmanagement war undenkbar. Angesagt waren kleinschrittige Anleitung und Kontrolle. Die Führungskräfte mussten sicherstellen, dass der Arbeitende in Bewegung blieb, denn so war schon gewährleistet, dass die Arbeit voranging.

Arbeit ist heute so komplex geworden und erfordert ein so hohes Maß an eigenverantwortlichem Mitdenken, damit trotz der zunehmenden Spezialisierung der Einzelne zum Gelingen beitragen kann. Dazu gehört auch, wo es vom Betriebsablauf möglich ist, selbst die Zeit einzuteilen und einen eigenen Rhythmus zu finden.

Vorgesetzte, die ihre Rolle nicht mehr als Wachhund verstehen, sondern die Herausforderung der veränderten Arbeitsbedingungen angenommen haben, **und zufriedene, eigenverantwortlich handelnde Mitarbeiter liefern hervorragende Ergebnisse!**

→ Die vollständigen Artikel und die kompletten Tipps finden Sie im Internet auf unserer Homepage www.gswSeminare.de in der Rubrik „Pressestimmen“.