

Basis-Kurs

intensiv - kompakt

SEMINAR - INHOUSE & OFFEN/I

Führungskräfte mit Personalverantwortung



Ihr persönlicher Trainer & Coach

Zielgruppe

- HR-Manager
- Führungskräfte
- Führungsnachwuchskräfte

Termin/e

nach Abstimmung

Ort

nach Abstimmung

Modul

Basis-Modul

Referent

Dipl.-Volkwirt
Dr. Wolfgang Fuhr

Veranstalter

TOP-HRM-TRANSFER KG



Basis-Modul – SEE-Gespräch©

III. Generation - Mitarbeiter-Gespräche neu gedacht

Im Führungs-Alltag erfolgreich und agil nutzen

Das SEE Gespräch©



**Führungskraft und
Mitarbeiter**

SEMINAR - DESIGN

Das SEE-Gespräch© - Mitarbeiter-Gespräche neu gedacht *mit operativer und strategischer Wirkung im und außerhalb des workflows*

1. ZIELSETZUNG DES SEMINARS

Vermittlung aller notwendigen Grundlagen, um erfolgreich SEE-Gespräch©e führen zu können.

2. IHR NUTZEN AUS DEM SEMINAR

Dieses Seminar vermittelt Ihnen einen umfassenden Überblick, um SEE-Gespräche© als Führungs-Tool einsetzen zu können, dazu die erforderlichen Methoden, Gesprächskompetenzen und Haltungen.

3. SEMINAR-PROGRAMM ZUM BASIS-MODUL

I. Einführung in das Thema der Mitarbeiter-Gespräche

- Einführung in die Thematik, I. bis III. Generation der Mitarbeiter-Gespräche
- Persönlich-individuelle Bestandsaufnahme – Sichtweisen, Erfahrungen, Kompetenzen und Erkenntnisse
- Welche Vorteile, welcher Nutzen und welcher Aufwand ist mit den SEE-Gesprächen© verbunden
- Grundsätzliche Möglichkeiten, das SEE-Gespräch© als Führungs-Tool einzusetzen
- Wie können SEE-Gespräche© in die aktuelle, zukünftige Führungskultur integriert werden?

II. Inhalte und Themen zum Basis-Modul des SEE-Gespräch©es

- Wo stehen wir aktuell als Unternehmen, welche Leitideen stehen bei uns für welches Führungsverständnis
- Wie ist meine persönliche Haltung dazu, wo sehe ich Chancen, wo Risiken von Mitarbeiter-Gesprächen
- Struktureller Aufbau eines SEE-Gespräch©es und die Metapher dazu, was bedeutet das
- SEE-Gespräch© im Führungsprozess, das Zusammenspiel und das Leit- und Handlungsprinzip ERFOLG
- Was kennzeichnet den Führungsprozess, was ist pro- und re-aktive Führung im Kontext des SEE-Gespräch©es
- Was bedeutet ERFOLG des Mitarbeiters aus vier Perspektiven, dem Unternehmen, dem Team, dem Vorgesetzten und dem Mitarbeiter selbst, gesetzte Standards und individuelle Sichtweisen, je nach Situation
- Das SEE-Gespräch© – ein Muster, eine Vorlage, ein praxis-geleitetes Vorgehen, ein handlungsorientiertes Transfermodell
- Anlässe für SEE-Gespräch©es – im und außerhalb des workflow – Fokussierung auf erfolgskritische Gespräche – je nach Entwicklungsstand des Mitarbeiters, der Aufgabe und des Anforderungsprofils
- Zeitlicher Aufwand, Umgang mit Herausforderungen, klassisches Vorgehen und „Gewinn“ durch das SEE-Gespräch©, einer einheitlicher Struktur, Transparenz und Handlungsorientierungen
- Praktische Übungen und Simulationen von Muster-Gesprächen mit unterschiedlichen Anforderungen und Lösungsvarianten
- Was bedeutet Gesprächsführung auf „Augenhöhe“, „objektiv“ und „gefühl“, wie sehe ich mich „selbst“ (=Eigenwahrnehmung) wie werde ich gesehen (= vermeintliche Fremdwahrnehmung), welche Werte sind dabei besonders wichtig zu beachten
- Welche Bedeutung hat das „betriebliche Umfeld“, welches sich immer schneller verändert und auf die Gesprächsführung Einfluss nehmen kann/wird
- Persönliche Gesprächs-Strategien entlang dem Führungsprozess und den ERFOLGS-Optionen und wo liegen bei Anwendung des SEE-Gespräch©es „meine Vorteile als Vorgesetzter“, was „gewinnen“ meine Mitarbeiter
- Umsetzungs-Vereinbarungen, Praxis-Reflexion, Erfahrungen und Erkenntnisse sammeln

4. ZIELGRUPPE - TEILNEHMER/INNEN

- Führungskräfte, unabhängig von der Führungs-Ebene und der Branche, die optimale Gruppengröße liegt bei 6-8 Teilnehmern

5. TRANSFER-METHODEN UND UNTERLAGEN

- bei **geschlossenen Seminaren** werden die Methoden sehr stark auf das erwünschte Umsetzungsziel und die Rahmenbedingungen abgestimmt, dabei soll der Transferprozess so effektiv und wirksam wie möglich erfolgen, auch unter bewusster Einbeziehung von internen Trainer, Multiplikatoren, Führungskräften
- bei **offenen Seminaren** werden die klassischen Methoden wie Gruppenarbeit, Partner-Übungen, Selbst- und Fremdrelexionen eingesetzt
- Die Teilnehmer/Innen erhalten ein Handout, eine Karten-Transfer-Box zum SEE-Gespräch©

6. ZEITEN, ORGANISATION, RÄUMLICHKEITEN UND AUSSTATTUNG

- Nach Absprache mit Veranstalter bzw. dem Unternehmen

Das SEE-Gespräch© - Mitarbeiter-Gespräche neu gedacht *mit operativer und strategischer Wirkung im und außerhalb des workflows*

7. Das MITARBEITER-GESPRÄCH ALS ZENTRALES FÜHRUNGS-INSTRUMENT

Das Gespräch mit dem Mitarbeiter ist für den Führungsprozess essentiell. Führung ist Kommunikation und Kommunikation ist Führung. Nur wer mit dem Mitarbeiter im permanenten Dialog - heißt ich stehe mit ihm „innerlich in Verbindung“ - ist, kann eine nachhaltige, positive Führungs- und Arbeitsbeziehung aufbauen. Wenn diese Führungsbeziehung von einer partnerschaftlichen Erfolgsorientierung getragen wird, wird Führung erfolgreich - für den Mitarbeiter - für den Vorgesetzten - für das Team - für das Unternehmen!

Hypothesen zur Entwicklung des SEE-Gesprächs©

- Hypothese (1): Mit der jüngeren Generationen und dem sich beschleunigen (digitalen) Wandel in Wirtschaft und Gesellschaft verändern sich auch die Erwartungen und Ansprüche an das Führungsverhalten, insbesondere je agiler eine Organisation aufgestellt ist.
- Hypothese (2): Klassische Mitarbeitergespräche gelten heute als weitgehend überholt, als zu schwerfällig, als zu sehr vom Tagesgeschäft entfernt, und zeitlich als zu aufwendig und von den Ergebnissen zu schnell überholt.
- Hypothese (3): Jüngere Menschen möchten eher ein zeitnahes, kontinuierliches Feedback, geklärte (gegenseitige) Erwartungen, ein partnerschaftliches Vertrauensverhältnis zum eigenen Vorgesetzten und einen respektvollen, wertschätzenden Umgang miteinander auf Augenhöhe.
- Hypothese (4): Das Arbeitsverhalten wird von dem Wunsch begleitet, selbstständiger und eigenverantwortlicher mit einem entsprechenden Gestaltungsspielraum, handeln zu können.
- Hypothese (5): Den eigenen Entwicklungs- und Wachstumsprozessprozess im Auge, erwarten Mitarbeiter von ihrem Vorgesetzten eine aktivere Rolle als Coach. Begleitung, Unterstützung und Förderung auf Augenhöhe stellen nur einige der Erwartungen der jüngeren Generation an die heutige Führung dar.
- Hypothese (6) Die Ansprüche an Mitarbeitergespräche haben sich damit grundlegend geändert. Schneller, direkter, flexibler und näher am Tagesgeschäft und stets am sinnorientierten ERFOLG orientiert, der ethisch legitimierbar ist.
- Hypothese (7): Führung wird damit endgültig zu einem Prozess ständiger Interaktion zwischen Führungskraft und Mitarbeiter. Das Gespräch mit dem Mitarbeiter wird sozusagen zu einem Bestandteil des Wertschöpfungsprozesses (workflow) und ist nicht außerhalb des Tagesgeschäft angesiedelt, sondern ist integraler Teil von diesem.
- Hypothese (8): Führungskraft und Mitarbeiter werden als Partner in einer *ERFOLGS-Gemeinschaft* gesehen, welche im Rahmen des Führungsprozesses miteinander verbunden sind und sich kontinuierlich über die „erfolgs“wirksamen Punkte, die eine effiziente und motivierende Zusammenarbeit kennzeichnen, vereinbaren und abstimmen. Damit wird sichergestellt, dass steigende Anforderungen durch die Zunahme von Komplexität und Geschwindigkeit bewältigt werden können.
- Hypothese (9): ERFOLGreiche Mitarbeiter „machen“ ERFOLGreiche Unternehmen
- Hypothese (10): ERFOLG als durchgehendes Handlungsprinzip schafft (ERFOLGS-) ERGEBNISSE

Auf diesen Hypothesen aufbauend, haben wir das SEE-Gespräch© entwickelt.

SEMINAR - DESIGN

Das SEE-Gespräch© - Mitarbeiter-Gespräche neu gedacht *mit operativer und strategischer Wirkung im und außerhalb des workflows*

8. DAS SEE-SYSTEM© - HINTERGRUND UND NUTZEN

Vom MIT-ARBEITER zum ERFOLGS-PARTNER

Die klassischen Mitarbeiter-Gespräche sind überholt, erreichen die Mitarbeiter von heute nicht mehr. Mitarbeiter möchten auf „Augenhöhe“ mit ihren Vorgesetzten kommunizieren und wollen Team-Partner des gemeinsam anzustrebenden ERFOLGES sein.

Mit dem systemisch und strategisch wirksamen Konzept der neuen Generation von Mitarbeiter-Gesprächen der III. Generation leiten Sie den Paradigmen-Wechsel ein für eine agile Arbeitswelt, die auf neuen Werten basiert und damit auch die jungen Menschen der XYZ Generation anspricht.

Das **SEE-System©** ist einzigartig und in zweijähriger Forschungsarbeit entstanden. Es bietet praxisgerechte Vorteile und ist von der einfachen bis zum komplexen System einsetzbar. Es hat ein sehr großes ERFOLGS-Potential, je nach dem wie weit es ausgebaut und durchgehend eingesetzt wird.

Das SEE-Gespräch© bzw. das SEE-System©

verändert das Denken und Handeln der Menschen im Sinne eines ganzheitlichen ERFOLGSverständnis

von dem ALLE profitieren!

Eine neue Kultur der bewussten ERFOLGS- und ERGEBNIS-KULTUR

- befördert eine neue, durchgängige ERFOLGSorientierte Gesprächs- und Kommunikationskultur mit einem strategisch-systemischen, ganzheitlichen Förder- und Entwicklungsansatz
- als einzigartiges HR-Tool einsetzbar im und außerhalb des workflows
- fördert und ermöglicht Mitarbeiter-Gespräche auf Augenhöhe
- erhöht messbar die Attraktivität als nachhaltiger Arbeitgeber
- macht workflows agiler, flexibler und handlungsorientierter
- erhöht die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter durch einen ganzheitlichen ERFOLGSansatz, der das gesamte Unternehmen über die Kultur durchdringt
- befördert eine Kultur der Agilität, der Flexibilität und ERFOLGS-Orientierung

Mitarbeiter-Gespräche waren bislang ein wichtiges Führungs-Werkzeug.
Mit den SEE-Gesprächen© werden sie zu einem strategisch wirksamen ERFOLGSinstrument, welches eine ERGEBNISkultur schafft.
Das macht sie einzigartig und so wertvoll!

SEMINAR - DESIGN

Das SEE-Gespräch© - Mitarbeiter-Gespräche neu gedacht mit operativer und strategischer Wirkung im und außerhalb des workflows

9. EINSATZ-BEREICHE - MITARBEITER-GESPRÄCHE FÜHREN NACH DEM SEE-SYSTEM©

Potentielle Anwendungsgebiete des SEE-Gesprächs©

A. Gespräche im Führungsprozess

I. Gespräche des Führungs-Prozesses - Basis -

- B1. Das Onboarding-Gespräch
- B2. Das Erwartungs-/Anforderungs-Gespräch
- B3. Das Zusammenarbeits-/Erfolgspartnerschafts-Gespräch
- B4. Das Zielvereinbarungs-Gespräch /Führungskräfte)
- B5. Das Leistungs-/Verhaltens-Feedback-Gespräch
- B6. Das Förder-/Entwicklungs-Gespräch
- B7. Das Arbeitszufriedenheits-Gespräch
- B8. Das Führungs-Beziehungs-Gespräch

**SEE-Gespräche©
fördern ...**

*(diese Gespräche stellen einen **Vorschlags-Standard** für individuelle Führungsprozesse dar, indem das SEE-Gespräch© eingesetzt werden kann)*

II. Gespräche des Führungs-Prozesses - Situations-Bedarf -

- S1. Das Problem-/Konflikt-Gespräch
- S2. Das Motivations-/Bereitschaften-Gespräch
- S3. Das Versetzungs-/Aufstiegs-Gespräch (Karriere/Laufbahn)
- S4. Das Disziplinar-Gespräch (Abmahnung/Kündigung)
- S5. Das Potential-Gespräch
- S6. Das Coaching/Mentoren-Gespräch
- S7. Das Change-Gespräch (Veränderung des Umfeldes)
- S8. Das Gehalts-(Veränderungs-) Gespräch
- S9. Das Beziehungs-Gespräch
- S10. Das Anerkennungs-/Belobigungs-Gespräch
- S11. Das Leistungs-Beurteilungs-Gespräch
- S12. Das Fürsorge/Krankenrückkehr-Gespräch
- S13. Das Wertschätzungs-Gespräch
- S14. Das Probezeit-Gespräch (Übernahme/Trennung)
- S14. Das Trennungs-Gespräch
- S15. Das Status-Gespräch zur aktuellen Arbeits-Situation
- S16. Das Qualitäts-Gespräch zu QM-Standards
- S17. Das Arbeits-Sicherheits-Gespräch
- S18. Das Informations-Gespräch zu unternehmensbezogenen Fragen/Themen/Anlässen
- S19. Das Kollegen/Team-Gespräch
- S20. Das Gespräch zu (persönlichen) Themen, die die Leistung beeinträchtigen

**ERFOLGSdenken
und ...**

(Diese Gespräche werden/müssen/sollten als SEE-Gespräch© geführt werden, wenn es die Situation bzw. ein besonderes Ereignis dies im Rahmen des Führungsprozesses erforderlich macht.)

**ERFOLGShandeln
im Hause!**

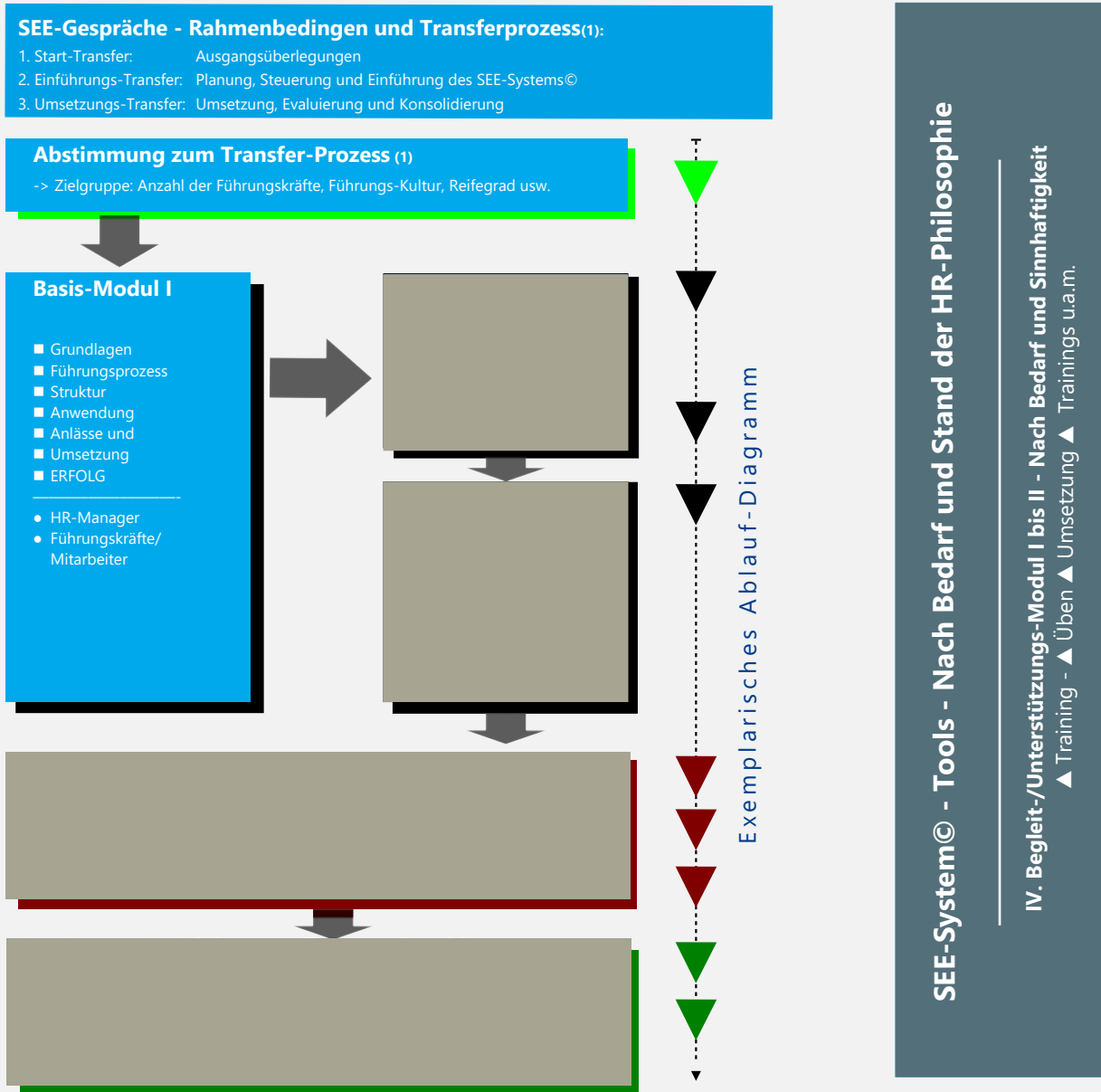
**Viele Chancen, über gute Gespräche ALLE
zu „SEE-Gewinnern“ zu machen!**

SEMINAR - DESIGN

Das SEE-Gespräch© - Mitarbeiter-Gespräche neu gedacht mit operativer und strategischer Wirkung im und außerhalb des workflows

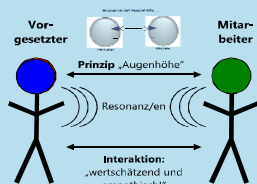
10. ÜBERSICHT ZUR GESAMT-QUALIFIZIERUNG DER SEE-GESPRÄCHE©

Abb.:



(1) Entfällt bei offenen Seminaren/Workshops

© 2024 Alle Rechte bei Dr. W. Fuhr

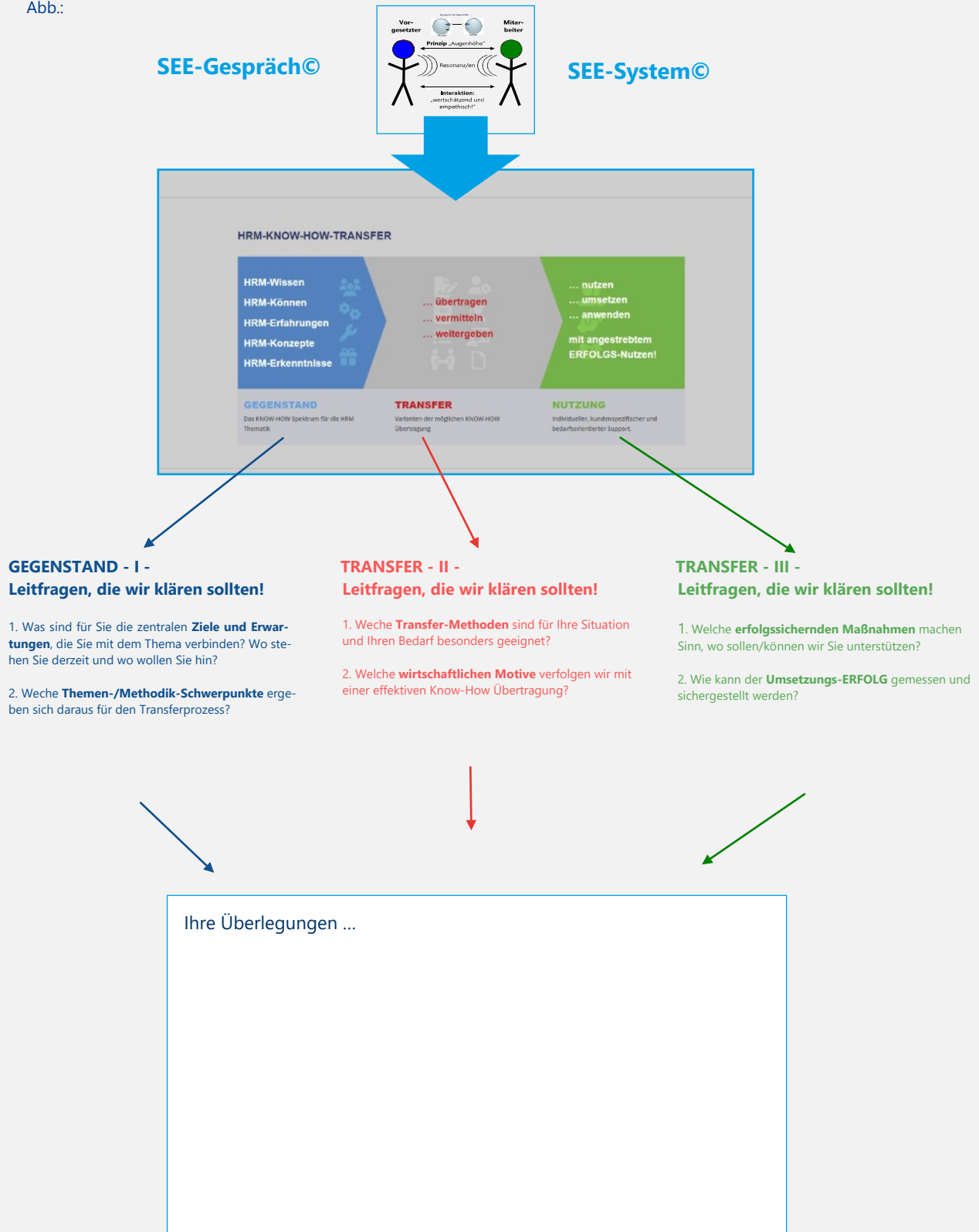


- unabhängig von Branche und Unternehmensgröße
- optimale Gruppengröße liegt bei 6-8 Teilnehmern/Innen
- Abstimmung nach Wunsch, speziell bei INHOUSE Seminaren
- Inhalte hier als Vorschlag, kann auch noch angepasst werden nach Kunden-Bedarf/-wunsch, d. h. modifiziert werden
- Honorar nach Vereinbarung, Transfersätze angepasst an Unternehmen

Das SEE-Gespräch© - Mitarbeiter-Gespräche neu gedacht mit operativer und strategischer Wirkung im und außerhalb des workflows

11. METHODEN UND ÜBUNGEN • KNOW-HOW TRANSFER PROZESS

Abb.:

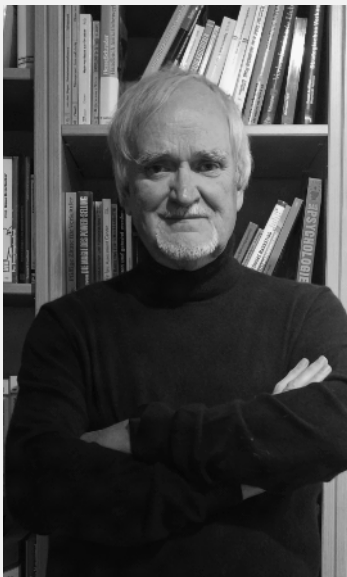


SEMINAR - DESIGN

Das SEE-Gespräch© - Mitarbeiter-Gespräche neu gedacht mit operativer und strategischer Wirkung im und außerhalb des workflows

12. DIE WICHTIGEN FRAGEN FÜR EIN KENNENLERN-GESPRÄCH

1. Was sind Ihre grundlegenden Überlegungen, andere, neue Mitarbeiter-Gespräche in Ihrem Hause einzuführen?
2. Wieviele Führungskräfte würden von der HR-Maßnahme betroffen sein und wären zu schulen?
3. Welche Personen kämen für eine Schnupper-Schulung in Frage, um einen ersten Eindruck von den Möglichkeiten des SEE-Systems© zu erhalten?
4. Wann möchten Sie uns ansprechen und in welcher Form sollte dies erfolgen, online oder im persönlichen Gespräch?
5. Welche Fragen bzw. Informationen sind in einem ersten Gespräch für Sie besonders wichtig über die hier genannten hinaus?



... eines dürfen wir Ihnen versprechen, mit den SEE-Gesprächen© ist ein ERFOLGSdenken und Handeln verbunden, das in dieser Form völlig neuartig ist ...!

Wir teilen HR-KNOW-HOW

nach Ihren Bedürfnissen

Schulungen

Coaching

Lizenzen

Verkauf

| PLATTFORM | HRM-ANBIETER | HRM-NACHFRAGER |

TOP-HRM-TRANSFER KG

Gesellschaft für Human Resource-Management
und Know How Transfer

Dipl.-Vw. Dr. Wolfgang Fuhr

Lindenstrasse 41 | 34308 Bad Emstal
Tel. 05625 4021 | Handy 0171 213 41 72
info@top-hrm-transfer.de
www.top-hrm-transfer.de

30 Jahre
HRM-Beratung
für den Mittel-
stand



Bildnachweis: Eigenes Archiv
und vecteezy.com