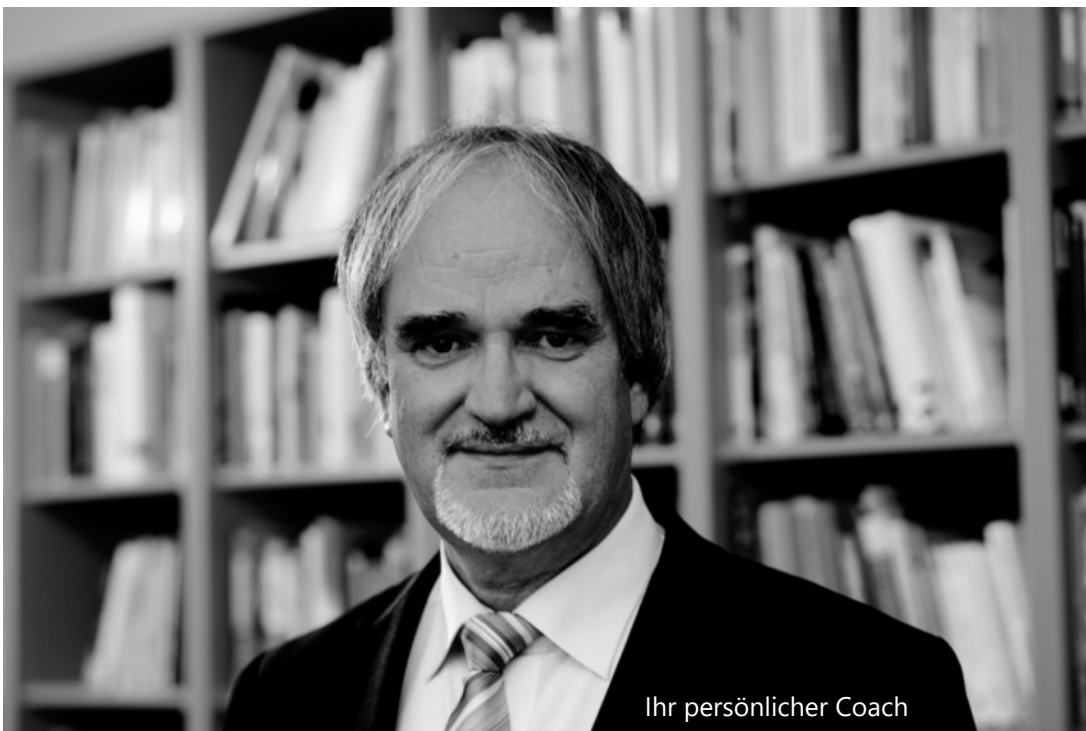


Agile
Mitarbeiter-
Gespräche

intensiv - kompakt

EINZEL-COACHING / TRAINING

Individuelles Training im geschützten Raum



Zielgruppe

- HR-Manager
- Führungskräfte
- Selbständige

Termin/e

nach Abstimmung

Ort

Parkhotel
Emstaler Höhe

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©



SEMINAR - DESIGN

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

1. ZIELSETZUNG DES COACHINGS & TRAININGS

Vermittlung aller notwendigen Grundlagen, um ERFOLGreich SEE-Gespräche© führen zu können.

2. IHR NUTZEN AUS DEM COACHING & TRAINING

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

3. Coaching & Trainings-PROGRAMM ZUM BASIS-MODUL

I. Einführung und Diskurs 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-Gespräche© als Führungs-Tool einzusetzen

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

- Struktureller Aufbau eines SEE-Gesprächs© und die Metapher dazu, was bedeuten die einzelnen Elemente
- 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, das praxis-geleitete Vorgehen, ein Referenz-Modell
- Anlässe für SEE-Gespräche© – im und außerhalb des workflow – Fokussierung auf erfolgskritische Gespräche, je nach Entwicklungsstand des Mitarbeiter, der Aufgabe und des Anforderungsprofils
- 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 zu beachten

III. Individualisierung der Führungsprozesse mit dem Einsatz von SEE-Gesprächen©

- SEE-Gespräche© im Führungsprozess, das Zusammenspiel und das Leitprinzip ERFOLG aus Mitarbeiter-Perspektive
- Was kennzeichnet den Führungsprozess, was ist pro- und re-aktive Führung im Kontext des SEE-Gesprächs©
- Welche Arten von SEE-Gesprächen© möchte ich gezielt einsetzen, um meine Mitarbeiter und mich ERFOLGreich zu machen
- SEE-Gespräche© als Führung von „oben“ und SEE-Gespräche© als Führung von „unten“ eingesetzt

IV. Training, Üben und gemeinsame Reflexion

- Training der einzelnen Elemente des SEE-Gesprächs© nach Anlass- und konkreten Bedarfssituationen
- Erfolgsorientiertes statt absichtorientiertes Handeln und dabei „rückwärts“ agil handeln
- Statusanalysen und deren mögliche Optionen für das lösungsorientierte Vorgehen
- Praktische Übungen und Simulationen von Muster-Gesprächen mit unterschiedlichen Anforderungen und Lösungsvarianten

V. In der Praxis umsetzen - effizient und wirksam

- Persönliche Gesprächs-Strategien entlang dem Führungsprozess und den ERFOLGS-Optionen und wo liegen bei Anwendung des SEE-Gesprächs© meine Vorteile als Vorgesetzter, was gewinnen meine Mitarbeiter
- Umsetzungs-Vereinbarungen, Praxis-Kompass, Erfahrungen und Erkenntnisse gewinnen und Kompetenz entwickeln

4. ZIELGRUPPE - TEILNEHMER/INNEN

- Führungskräfte, unabhängig von der Führungs-Ebene und der Branche, die ihre Führungskompetenzen erweitern möchten und mit einem neuen Ansatz Mitarbeiter-Gespräche führen möchten

5. COACHING & TRAINING IM GESCHÜTZTEN RAUM

- Es liegt uns sehr am Herzen, dass unsere Führungskräfte sich im Coaching & Training völlig frei von äußeren Zwängen, Einflüssen ausprobieren können, dass sie im Coaching so sein „können“, wie sie sein „wollen“, dass sie experimentieren und ausprobieren

SEMINAR - DESIGN

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

können, dass sie sich gefühlt in einem „Wachstums-Biotop“ aufhalten, um Neues auszuprobieren und „Altes“ über Bord zu werfen und dass Sie kein „verdecktes Feedback“ an „Dritte“ fürchten müssen. Das halten wir aufgrund unserer langjährigen Erfahrung für ein essentielles Versprechen, welches wir gegenüber unseren Führungskräften geben. Das Reporting über Verlauf und dem Kompetenz-Gewinn des Coachings & Trainings liegt dann einzig bei der Führungskraft.

- Darüber hinaus sollte in jedem Falle im Rahmen einer Auftragsklärung - sachlich wie psychologisch - die Chemie „getestet“ werden, ob das notwendige Vertrauen auf beiden Seiten vorhanden ist. Dies erfolgt in der Regel durch ein entsprechendes „Schnupper-Gespräch“ im Vorfeld des angedachten Coaching.

6. TRANSFER DES COACHINGS-TRAININGS

- Wir arbeiten mit verschiedenen Transfer-Übungen und Stilmitteln. Dabei erhält die Führungskraft eine Karten-Transfer-Box, die sich in der Praxis sehr bewährt hat, da sich Wissen über Karten-Systeme viel einfacher und schneller vermitteln lässt.

7. ZEITEN, ORGANISATION UND RÄUMLICHKEITEN DES COACHINGS & TRAININGS

- Diese erfolgen in enger Abstimmung mit dem Auftraggeber und dem gewünschten Bedarf. Die dabei möglicherweise entstehenden Kosten werden nach Vorlage des Budgets-Aufwandes vom Auftraggeber übernommen.

8. UNSERE HONORARE - FAIR UND MIT DEM KUNDEN ABGESTIMMT - MIT GARANTIE

- Das heisst, wir arbeiten innerhalb eines Budget-Rahmens, den wir mit dem Kunden abstimmen. Die Honorierung erfolgt stets im Vorfeld des COACHINGS & TRAININGS. - Dafür geben wir eine Zufriedenheitsgarantie. Danach erstatten wir das Honorar zurück, sollte das Coaching nicht den Erwartungen unseres Auftraggebers entsprochen haben.

9. TRAINER UND COACH

- Dr. Wolfgang Fuhr
Geschäftsführer TOP-HRM-TRANSFER KG und
Inhaber der Personal- und Management-Beratung, TOP-Forum Dr. Fuhr

10. LETZTE REFERENZ 1/2024

- ... mit Ihrer langjährigen Erfahrung und herausragenden HR-Kompetenz haben Sie es geschafft, auch kritische Führungskräfte abzuholen, von den erforderlichen Veränderungen zu überzeugen und diese erfolgreich zu coachen. Gemeinsam sind wir hier neue Wege gegangen. Hierzu gehörte insbesondere die Einführung der SEE-Gespräche©, die für uns ein wertvolles HR-Tool sind, um die von uns gewünschte leistungsfördernde Erfolgs- und Ergebniskultur durch eine konsequente Mitarbeiterorientierung im Sinne des Unternehmensleitbildes zu etablieren ...(Zitat 2/2024, HR-Leiter eines Konzernstandortes mit über 550 Mitarbeitern, gerne bei Interesse auch im Originalschreiben nachlesbar).

11. GERNE STEHE ICH FÜR WEITERE FRAGEN ZUR VERFÜGUNG

- Ich freue mich über Ihre Kontaktaufnahme.

UNSER GESAMT-ANGEBOT FÜR INDIVIDUELLE ENTWICKLUNGSMASSNAHMEN

1. **BASIS Coaching & Training** | operative SEE-Gespräche (1/1 Tag)
2. **Praxis-Phase** - umsetzen und wachsen (begleitendes Coaching - *optional*)
3. **AUFAU Coaching & Training** | strategische SEE-Gespräche (1/1 Tag - *optional*)
4. **Praxis-Phase** - umsetzen und abschließen (begleitendes Coaching - *optional*)

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

12. 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 Konzepts der neuen Generation von Mitarbeiter-Gesprächen der III. Generation leiten Sie den Paradigmen-Wechsel für eine agile Arbeitswelt ein, 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 dem Einfachen bis zum komplexen System einsetzbar. Es hat ein sehr großes ERFOLGS-Potential, je nachdem 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 beinem 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 Ihre Attraktivität als nachhaltiger Arbeitgeber
- macht Ihre workflows agiler, flexibler und handlungsorientierter
- erhöht die Arbeitszufriedenheit Ihrer Mitarbeiter durch einen ganzheitlichen ERFOLGSansatz, der das gesamte Unternehmen über die Kultur durchdringt

Mitarbeiter-Gespräche waren bislang ein wichtiges Führungs-Werkzeug.
Mit den SEE-Gesprächen© werden sie zu einem strategisch wirksamen ERFOLGSinstrument, welches eine ERGEBNISkultur fördert.
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

13. 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

(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

(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.)

**SEE-Gespräche©
fördern ...**

**ERFOLGSdenken
und ...**

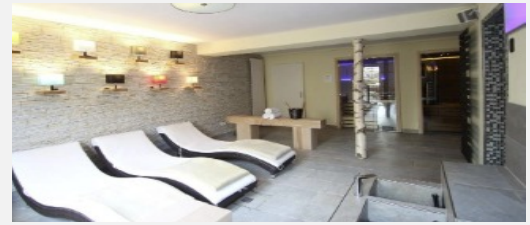
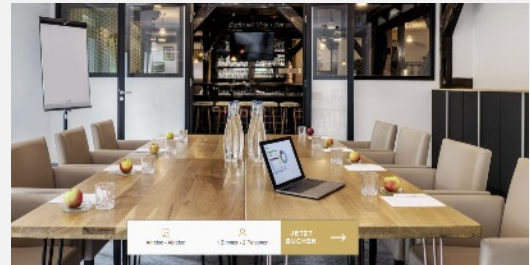
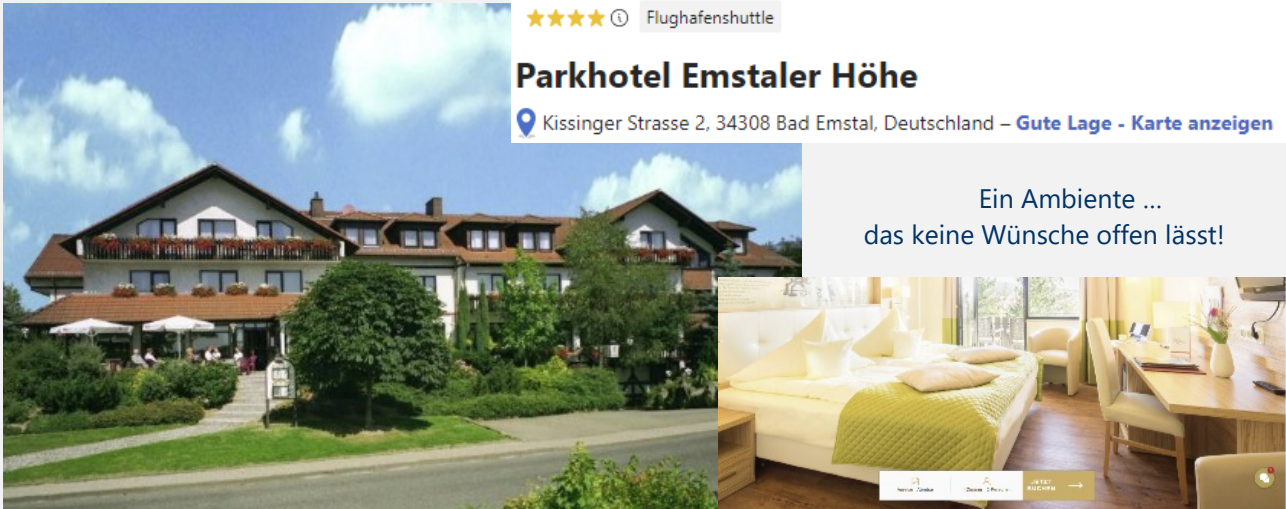
**ERFOLGShandeln
im HAUSE ...!**

**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

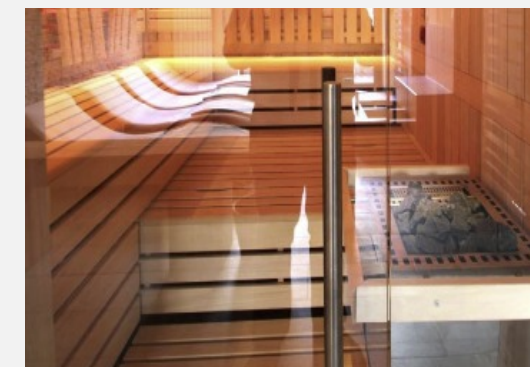
14. UNSER ENTWICKLUNGS-BIOTOP - EIN TOLLES HOTEL FÜR UNSERE PROJEKTE



Parkhotel Emstaler Höhe ****
Kissinger Str. 2
34308 Bad Emstal

info@emstaler-hoehe.de
Tel.: 05624/5090

Bitte direkt buchen!

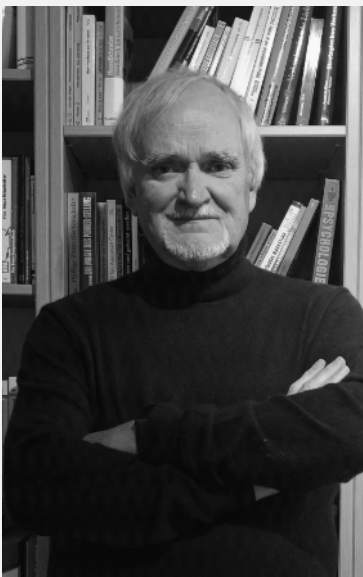


SEMINAR - DESIGN

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

15. DER FAHRPLAN FÜR DAS SEE-COCHING

1. Kontakt-Aufnahme - Schnupper-Kontakt, ob die Chemie und die Ziele passen
2. Wenn „Ja“, dann Klärung über Termin, Anreise und besondere Fragen, die im Kontext stehen
3. Bei Abendanreise, nach Wunsch gerne ein gemeinsames Essen zum Kennlernen und zur Vorbereitung des Coachings
4. Durchführung des SEE-Coachings & Trainings von 9.00 - 12.00 Uhr und 13.00 - 16.30 Uhr
5. Anschließend gemeinsame Reflexion des Tages und Austausch über mögliche Anwendungs und Transfer-Strategien. Erläuterung der ausgehändigten Transfer-Unterlagen
6. Abschließend - Austausch über Umsetzungs-Begleitung und/oder mögliche Follow-ups bei Interesse



Im Mittelpunkt
stehen Sie!

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 Graphiken