

# Coaching-Themen für Führungskräfte

Dieser Themen-Katalog enthält spezielle in der Beratung und in Trainings bewährte Führungs-Themen. Er dient Ihrer **Übersicht** und **ersten Vorauswahl**. Er ist nicht vollständig und beinhaltet keine Rangfolge oder Gewichtung. Selbstverständlich gehe ich gerne auf jedes Ihrer persönlichen Anliegen ein, auch wenn es hier nicht genannt ist.

## Persönliche Stärken-Analyse

- Selbsteinschätzung und Auswertung der persönlichen Stärken
- Wirksamer Einsatz von persönlichen Stärken
- Wie Ihre Stärken gesehen werden, wenn Sie diese übertreiben
- Verhaltensweisen, vor denen Sie auf der Hut sein sollten
- Beispiele für einen Missbrauch Ihrer Orientierung

## Eigen-Motivation, Mitarbeiter-Motivation

- Persönliche Motivations-Struktur
- Wirkung der Motivations-Faktoren auf die Leistung
- Bedürfnis-Hierarchie nach Maslow
- Zwei-Faktoren-Theorie nach Herzberg
- Einfluss des Arbeitsinhalts auf die Arbeitsmotivation
- Fazit aus allen Forschungs-Ergebnissen und Motivations-Modellen
- Einen Mitarbeiter zum Handeln motivieren
- Motivieren heißt begeistern
- Aufgaben der Führungskraft – Aufgaben des Unternehmens
- Einfluss des Anspruchsniveaus auf die Arbeitsmotivation
- Wie fördern Sie das Leistungsverhalten Ihrer Mitarbeiter?

## Delegation

- Wie Sie eine Aufgabe richtig delegieren
- Delegations-Fehler und ihre Folgen
- Das Bild vom Mitarbeiter – die Einstellung zum Menschen
- Wie erzielen Sie Leistung durch andere?
- 20 Fragen zur Erforschung schlechter Arbeitsleistungen
- Wie delegiere ich Befugnisse? (Vertiefung)
- Delegieren, aber wie?
- Fallbeispiel Delegation

## Ziele vereinbaren

- Ziele definieren - nicht Aufgaben beschreiben
- Reporting einrichten
- Selbstverantwortung aktivieren
- Commitment-Kultur fördern

## Im Team arbeiten

Rudolf A. Schnappauf • Am Fußgraben 26 • 65597 Hünfelden-Heringen  
☎ 06438-5400 • Fax: 06438-2675 • eMail: [Schnappauf@RAS-Training.de](mailto:Schnappauf@RAS-Training.de)  
Internet: [www.RAS-Training.de](http://www.RAS-Training.de)

Grundsätze guter Zusammenarbeit in Teams  
Was bedeutet Teamarbeit?  
Hemmnisse der Teamarbeit  
Merkmale leistungsfähiger Teams  
Kennzeichen von Spitzenteams  
Gesprächs-“Killer“-Phrasen, eigene Ausreden  
Verhaltensweisen, die Ihre Kommunikation verbessern

## **Anerkennung**

Strokes = Zuwendung/Beachtung/Streicheleinheiten sind lebenswichtig  
Die Bedeutung von Lob und Bewunderung  
Strokes geben und nehmen – persönliche Bilanz erstellen und auswerten  
Was tun, wenn Zuwendung nicht erwidert wird?  
Lob ist eine gewaltige Antriebskraft  
Übung zum Verbessern Ihrer Fähigkeit, Anerkennung auszusprechen und anzunehmen

## **Führungsstil**

Mitarbeiter-Führung  
Klassische eindimensionale Führungsstil-Betrachtung  
In welchen Situationen ist autoritäres Verhalten gerechtfertigt und sinnvoll?  
Autorität ist für Führungskräfte unverzichtbar  
Modell des Ablaufs von Führung und Zusammenarbeit

## **Führungsverhalten**

Selbsteinschätzung im Verhaltensgitter  
Zweidimensionales Führungsmodell  
Das Verhaltensgitter  
Führungsstile in der Management-Matrix (Grid)  
Führungsformen  
Mehrdimensionale Führungsstil-Analyse

## **Gruppendynamische Moderation in Besprechungen**

Der Fall: „Abteilungs-Besprechung“  
Wie verhalte ich mich in zwölf entscheidenden Phasen, um die Ursachen mangelnder Leistung zu klären und Lösungsvorschläge finden zu lassen?

## **Führen und geführt werden / sich führen lassen**

Übungen zum Stärken des Vertrauens

## **Mitarbeiter-Gespräche gekonnt führen**

Der wichtigste Faktor  
Richtig führen?  
Anlässe für Mitarbeiter-Gespräche  
Voraussetzungen für ein konstruktives Gesprächsklima  
Situationen für Anerkennungs- und Kritik-Gespräche  
„Richtig“ kritisieren in Führungsgesprächen  
Wie übe ich Kritik?

Kritik und ihre Wirkung  
Wie gehen Sie mit Unpünktlichkeit um?  
Die fünf Phasen eines Anerkennungs- und Kritik-Gespräches  
Klar formulierte Kritik ist oberstes Führungsgebot  
Grundregeln für ein motivierendes Mitarbeiter-Gespräch  
Förderliche und hinderliche Verhaltensweisen für Ihr Mitarbeiter-Gespräch  
Phasen eines Beratungs- und Förder-Gesprächs  
Empfehlenswertes Gesprächsverhalten  
Wie motivieren Sie Ihren Mitarbeiter zu neuen Aufgaben?

### **Mitarbeiter-Gespräche – Fallstudien**

Fragen für Mitarbeiter-Gespräche  
Ihr persönlicher Praxisfall  
Ziele für Ihr Mitarbeiter-Gespräch  
Auswertung der Mitarbeiter-Gespräche  
Was ist Feedback?  
Wie gebe ich Feedback? Wie nehme ich Feedback?  
Wie Sie Feedback am besten aufnehmen  
Analysekriterien und Beobachtungsbogen  
Das individuelle Mitarbeiter-Gespräch  
NLP in Führungsgesprächen

### **Motivierende Gesprächsführung**

Übersicht der Fragemethodik  
Warum müssen Sie fragen?  
Welche Vorteile bringen Fragen im Mitarbeiter-Gespräch?  
Fragetechnik und Fragearten

### **Gleiche Wellenlänge herstellen – Rapport aufnehmen**

Wovon hängt Ihr Erfolg in der Führung Ihrer Mitarbeiter ab?  
Wie stellen Sie Rapport her zu Ihrem Mitarbeiter?  
Übersicht der vielen Möglichkeiten, Rapport herzustellen

### **Mitfühlende Kommunikation**

Gesprächsmethodik mit Übungsbeispielen

### **Körpersprachliche Wirkungen verstehen und beachten**

Wie erhöhen Sie Ihr Ansehen?  
Exakt wahrnehmen: Wie denkt und fühlt Ihr Mitarbeiter?  
Der enorme Einfluss bestimmter Plätze und „Bodenanker“

## **Gruppendynamik für Leiter von Projektteams und Arbeitsgruppen**

Die Bedeutung der Gruppe für den Menschen  
Gruppenbildung, Gruppengröße  
Gruppenführung, „Hackreihe“  
Gruppenstandard, Paarbildung  
Wahl der Rolle, Aktive Rollen, Passive Rollen  
Grundlagen der Gruppendynamik  
Suche und „Bestrafung“ eines „Schuldigen“  
Nähe – Distanz, Gruppenstil  
Gruppendynamische Prozesse, Cliquesbildung, Interaktion in der Arbeitsgruppe  
Normen, Zusammenhalt, Kohäsion, Kohärenz, Lokomotion

### **Innere Einstellung**

Wie begegne ich meinen Mitmenschen? - Auf den Standpunkt kommt es an  
Wachsen oder sich beklagen?  
Sind Sie Problem- oder Chancen-Denker?  
Konstruktiv den Tag beginnen, Wirkungsvolle Einstimmung am Morgen  
Wieso Sie erleben, woran Sie glauben?  
Erwartungshaltung und selbsterfüllende Prophezeiung

### **Die vier Stufen der Kompetenz**

Lern-Kurve nach Albert Bandura, Stanford University  
Der kritische Punkt

### **Mitarbeiter beurteilen**

Zweck der Beurteilung  
Nutzen der Beurteilung für den Mitarbeiter  
Vorteile der Beurteilung für den Beurteilenden  
Wer beurteilt wen, wann, wie oft, wonach  
Die zielorientierte Leistungsbeurteilung  
Die kriterienorientierte Persönlichkeitsbeurteilung  
Phasen der Beurteilung: Beobachten, Informationen sammeln, Gewichten, Bewerten  
Die wichtigsten Beobachtungsfehler  
Wie Sie Beobachtungsfehler vermeiden

### **Das Beurteilungs-Gespräch**

Zweck des Beurteilungsgesprächs  
Voraussetzungen für ein konstruktives Beurteilungsklima  
Einflussfaktoren auf das Gespräch  
Phasen eines idealtypischen Gesprächsablaufs  
Vorteile der non-direktiven Gesprächsführung  
Mitarbeiter zu Personal oder zu Persönlichkeiten entwickeln  
Was tun wenn ...?  
Die wesentlichen Punkte zeitgemäßer Führung und Zusammenarbeit  
Anregungen

Drei Ziele einer methodischen Mitarbeiter-Beurteilung  
Aus welchem Anlass beurteilen Sie?  
Die vier Bausteine der Mitarbeiterbeurteilung  
Beurteilungstendenzen  
Was geschieht nach dem Gespräch?  
Mitarbeiter-Beurteilung  
Mitarbeiter-Beurteilung (Leistung/Fähigkeiten)  
Mitarbeiter-Beurteilung ein wichtiger Baustein im Rahmen der Führungs-Instrumente

### **Aktiv hinhören**

Wie gut können Sie hinhören?  
Woraus resultieren Ihre abweichenden Antworten beim Zuhör-Test?  
Ich kann einen Menschen nur verstehen ...  
Der Kontrollierte Dialog, Hinhör- und Bestätigungsübung  
Auswertung: Was sollte ich beachten beim Hören und Sprechen  
Gebote guten Hinhörens  
Informations-Verluste  
Hinhören erfolgt auf drei Wahrnehmungs-Schienen

### **Führen mit Verstand, Gefühl und Intuition (Kopf, Bauch und Herz)**

Ganzheitliches und systematisches Vorgehen zur Lösung von  
herausfordernden Führungs-Aufgaben  
Individuelle Lösungen für Ihre schwierigen Führungssituationen

## **Themen für Team-Coaching und -Training**

### **Informationsfluss**

Gruppendynamisches Kommunikations-Training  
Systematische Arbeits-Methodik mit effektivem vertikalen Informationsfluss  
Wie trage ich zur Verbesserung der Information in meinem Aufgabenbereich bei?  
Wie trage ich zur Verbesserung der unternehmensübergreifenden Information bei?  
Von der Information zur Kommunikation

### **Konkurrenz – Kooperation**

Gewinner-/Gewinner-Einstellung oder Sieger-/Verlierer-Mentalität?  
Langfristig größtmöglicher Nutzen aller oder kurzfristig rücksichtsloser Egoismus?

### **Kritisieren über Führungsebenen hinweg**

Fallstudie: „Fröhliche Runde“. Wie verhalte ich mich gegenüber einer Gruppe  
in Kritiksituationen?  
Wie unterstütze und fördere ich meine Führungskräfte in ihrem Führungsverhalten?  
Welches Führungsverhalten ist wofür angemessen?

### **Motivations-Analyse im Unternehmen/Team**

Tatsächlich erlebte Motivations-Struktur im Unternehmen  
Auf welchen Gebieten besteht Handlungsbedarf?

Natürlich gibt es viele weitere Coaching-Themen, die Ihnen Ihre Führungs-  
Aufgaben erleichtern, und die wir im Einzel- oder Team-Coaching gemeinsam  
bearbeiten können.

SIE wählen aus und entscheiden - und selbstverständlich gehe ich gerne  
auf Ihre Interessen ein. Bitte sprechen Sie mich an: 06438 – 540 0.

Bitte lesen Sie auch

[Wozu verhilft Ihnen Coaching?](#)

[Berater-Profil](#)

[Interview mit RS](#)

[Wann lohnt sich Coaching?](#)

[Was nutzt Ihnen Coaching?](#)

[Was ist Coaching?](#)

[Persönlichkeits-Entwicklung dank Coaching](#)

[Coaching als Führungsaufgabe](#)

[Worum geht es im Coaching?](#)

[Analyse Ihres Stärkenprofils](#)

[Coaching für Teamleiter](#)

Referenzen von zufriedenen Auftraggebern [firmeninterner](#)  
[Weiterbildung](#) (Trainings und Seminare)

[download 82 KB](#)

Aussagen von begeisterten [RAS-Coaching-Kunden](#)

[download 73 KB](#)

Erfahrungsberichte von zufriedenen Klienten der  
monatlichen systemischen [Aufstellungen](#)

[download 62 KB](#)

Aussagen begeisterter Teilnehmer an den  
offenen [RAS-Intensiv-Kursen](#) in der Re-Sourcing-Oase

[download 100 KB](#)

Aussagen begeisterter Klienten der RAS-[Lebensberatung](#)

[download 75 KB](#)

Rudolf A. Schnappauf • Am Fußgraben 26 • 65597 Hünfelden-Heringen  
☎ 06438-5400 • [Schnappauf@RAS-Training.de](mailto:Schnappauf@RAS-Training.de)  
[www.RAS-Training.de](http://www.RAS-Training.de) • [www.System-Aufstellung.info](http://www.System-Aufstellung.info)