

7 Tipps für wirksame Führungsgespräche

Alles ist im Wandel: die gesellschaftlichen Verhaltensweisen, die Digitalisierung, die Arbeitsformen und Arbeitsweisen, Homeoffice, Teilzeitarbeit, das Suchen nach dem Sinn der Arbeit und vieles mehr. Da erscheint Führungsarbeit als wahre Herkulesaufgabe. Ich zeige aus meiner Coaching-Praxis 7 Tipps für wirksame Führungsgespräche.

DER AUTOR



Raphael Ledergerber ist Betriebsökonom FH und hat über 20 Jahre Erfahrung in leitenden Positionen in den Bereichen Strategie, Innovation, Change-Management, Marketing, Verkauf sowie Produkt- und Preismanagement. Unter anderem war er Business-Unit-Leiter beim IT-Distributor Also und baute in dieser Funktion einen neuen Geschäftsbereich für Services auf. Heute ist er Inhaber von Ledergerber & Partner sowie Verwaltungsrat und Beirat verschiedener KMUs und Organisationen. Er unterstützt als Sparringspartner, Projektleiter oder Berater Firmen bei der Entwicklung und Umsetzung von Strategien. Zu seinen Kunden gehören unter anderem IT-Fachhändler, IT-Dienstleister, Systemintegratoren und Softwarehersteller.

www.ledergerber-partner.ch

Raphael Ledergerber schreibt in seiner Serie im «IT-Markt» über betriebswirtschaftliche Themen.



Den vollständigen Artikel finden Sie online www.it-markt.ch

Erfolgreiche Leadership braucht mehr Führungsfähigkeiten, Empathie und Fingerspitzengefühl denn je:

- Wie führen Sie Ihre Mitarbeitenden zielgerichtet, effektiv und zugleich effizient?
- Wie halten Sie die Produktivität Ihrer Mitarbeitenden auch im Homeoffice hoch, wenn doch nur einer von fünf Mitarbeitenden zuhause genauso produktiv arbeitet wie im Büro? (Studie: Getabstract, 2020)
- Wie scharen Sie Ihre Mitarbeitenden hinter sich, sodass sie Ihre Mission und Vision mittragen und effektiv auch vorantreiben?

1. Zeitpunkt gezielt wählen

Ein weit verbreiteter Führungsfehler ist, auf frühere Fehler hinzuweisen, die Sie zuvor nie direkt angesprochen haben. Das ist fatal! Denn damit überrumpeln und demotivieren Sie Ihre Mitarbeitenden nachhaltig. Das Vertrauen zu Ihnen wird weg sein – und die letzte Leistungsbereitschaft ebenso. Es bleibt auch noch der Tageszeitpunkt zu beachten. Legen Sie Führungsgespräche möglichst nie an das Ende des Arbeitstags. Ihre Mitarbeitenden werden dann nicht mehr so viel Elan, Aufmerksamkeit und Nerven haben, wie noch zu Tagesbeginn. Auch Sie werden nicht mehr so leistungs- und aufnahmefähig sein.

2. Körperhaltung, Mimik und Gestik beachten

Die allermeisten Führungskräfte sind sich ihrer Wirkung viel zu wenig bewusst. Ihre Körperhaltung, ihr Gesichtsausdruck sowie Kopf- und Handbewegungen machen einen Grossteil ihrer Kommunikation aus. Nur schon eine bewusst aufrechte Körperhaltung signalisiert Wertschätzung. Was doch ein unbedachtes Hochziehen der Augenbrauen bewirkt oder eine nicht so gemeinte Handbewegung ausmacht ...

3. Wenn online, dann richtig

Besonders mit der Laptop-Kamera blicken sich Gesprächspartner von oben herab an. Das beeinflusst die Gesprächsatmosphäre unbewusst negativ. Stellen Sie Ihre Kamera direkt auf Augenhöhe. Und stehen oder sitzen Sie etwas weiter weg von der Kamera. So kann Ihr Gegenüber die so wichtige Körpersprache von Ihnen besser wahrnehmen.

4. Den Mitarbeitenden abholen

Erleichtern Sie Ihrem Mitarbeitenden, und auch sich

selbst, unbedingt den Einstieg ins Gespräch. Schaffen Sie immer zuerst eine offene, konstruktive Atmosphäre. Fragen Sie Ihre Mitarbeitenden, wie es ihnen geht. Erfragen Sie, wo sie stehen und was sie gerade beschäftigt.

Bei zu wenig ausführlichen Antworten doppeln Sie mit Folgefragen gezielt nach. Nur so kommen Sie zu einem guten Gespräch. In meinen Führungscoachings sehe ich auch bei erfahrenen Führungskräften oft, dass nicht immer systematisch offene W-Fragen formuliert werden. Dies soll gezielt antrainiert werden.

Fordern Sie von Ihren Mitarbeitenden auch Feedback über sich selbst ein. Nur so können Sie selber etwas lernen und sich verbessern.

5. Kurz, knapp und klar formulieren

Vage Aussagen sind Gift für wirksames Leadership! Sie müssen Ihre Erwartungen und Ziele stets kurz, knapp und klar formulieren. Zu schnell versteht man sich falsch. Also bringen Sie es klar auf den Punkt – je kürzer, desto besser. Nur so entsteht echte Verbindlichkeit.

6. Wertschätzend reden und aktiv zuhören

Worte wirken viel mächtiger auf die Gefühle und Eindrücke, als man es sich bewusst ist. Deshalb achten Sie stets auf die richtige Wortwahl. Sprechen Sie nicht in Du-Botschaften, sondern stets in klaren Ich-Botschaften.

Sie kennen das: Man soll stets aktiv zuhören. Aber zu oft vergessen Führungskräfte im Eifer des Gefechts, das Gesagte zu wiederholen. Und bitten Sie ebenso Ihren Mitarbeitenden gezielt, das Besprochene zusammenzufassen.

7. Feedback einfordern und wertschätzend sein

Fordern Sie von Ihren Mitarbeitenden auch Feedback über sich selbst ein. Nur so können Sie selbst etwas lernen und sich verbessern. Nach meiner Erfahrung wird Hochleistung vielerorts noch immerzu als selbstverständlich angesehen. Bringen Sie noch besser echte Wertschätzung rüber, sodass Ihre Mitarbeitenden noch genauer spüren, was sie wert sind.

Was sind Ihre Erfahrungen? Wo stehen Sie und Ihre Führungskräfte? Was sind Ihre grössten Herausforderungen?