

März 2021

## EMPFEHLUNG

Jochen Gabrisch:  
„Führungsinstrument  
Mitarbeiterkommunikation“

Wie lässt sich ein Team erfolgreich führen? Welche Formen der Information und des Gesprächs sind dazu förderlich? Welche Kommunikationsfehler gilt es zu vermeiden? – Nachzulesen in dieser Ausgabe von Leadership kompakt.



## Bald ist es soweit ...

Wir wirken mit an einem  
Sammelband unter dem Titel:

**„Veränderte Arbeitswelt in  
digitalen Zeiten“**

Namhafte Autoren analysieren  
die aktuellen Trends und zeigen  
praxisnahe Strategien für eine  
erfolgreiche Zukunft. Unser  
Thema: „Kollegiale Beratung  
online – neue Möglichkeiten“

Voraussichtlich erhältlich für  
12,90 € (zzgl. MwSt.) ab April

## LIEBE KUNDEN UND GESCHÄFTSPARTNER,

Lockern! Nicht Lockern! Oder wieviel? Die politische Diskussion füllt die Schlagzeilen dieser Wochen. Die Impfkampagne dümpelt vor sich hin, die 3. Welle droht und greifbare Perspektiven sind bisher nicht erkennbar. Da ist es schwierig, in einem Newsletter Optimismus zu verbreiten. Dennoch lässt sich die Zeit konstruktiv nutzen, z.B. mit anderen Formaten der Weiterbildung als bisher üblich.

Mit **now-essential** können Sie sich auch weiterhin über die Weiterentwicklung unseres Unternehmens, unserer Angebote und Projekte informieren.

**Aktuell ergänzen wir sukzessiv unser Portfolio durch weitere virtuelle Angebote auf unserer Homepage:** [www.now-bildungsmanagement.de](http://www.now-bildungsmanagement.de)

- Hören Sie mal rein in unseren Podcast
- Schauen Sie sich unsere Videoclips an
- Profitieren Sie von den kostenlosen Downloads
- Nehmen Sie an unseren Online-Trainings teil oder nutzen Sie unser virtuelles Coaching
- Erweitern Sie Ihr Netzwerk durch unsere offenen „Kollegialen Beratungssessions“

---

*„Die Wertschöpfung wird in Zukunft davon bestimmt sein, ob es Führungskräften gelingt, komplexe Kommunikation zu gestalten.“ Matthias Horx*

---

## FÜHRUNG UND KOMMUNIKTION – EIN WIDERSPRUCH IN SICH?

Nein – das wäre fatal. Auch in Zeiten der Distanz ist und bleibt Kommunikation ein wichtiges Managementinstrument. Aber die Frage, wie Führungskräfte sich anderen mitteilen oder Informationen aufnehmen, lässt sich trefflich von verschiedensten Seiten erörtern. Wir werden Sie nun nicht mit den gängigen Kommunikationsmodellen nach Watzlawick oder Schulz von Thun langweilen. Diese Basics waren schon vor Jahrzehnten Bestandteil der Führungstrainings. Spannender ist die Frage, wie ein optimales Profil aussieht und mit welchem Rollenverständnis Führungskräfte auftreten, ja welches Selbstbild sie vor sich her tragen.

## DER MENSCH SUCHT ORIENTIERUNG UND SICHERHEIT

Schon allein deshalb fällt es oft so schwer, die aktuelle Gemengelage zu ertragen. Kann denn überhaupt einer sagen, wohin die Reise in den nächsten Wochen geht und auf was man sich einstellen muss? In der (inzwischen nicht unumstrittenen) Bedürfnispyramide nach Maslow nimmt der Aspekt „persönliche Sicherheit“ eine elementare Position ein. Unklarheit lähmt, Unsicherheit macht Angst. Erst wenn für uns Fundament, Rahmenbedingungen und Ziele klar sind, haben wir den Kopf frei für die Bewältigung der aktuellen Aufgaben, für Problemlösungen und Zukunftskonzepte.



Das Thema des Monats

## „Der Führungsdreiklang“

Orientierung geben – Beziehung gestalten – Vertrauen schaffen

Haben Sie es in Ihrem Business schon einmal mit Mark Twain zu tun bekommen? Oder besser gesagt mit einer Handlungsweise, die ihm zugeschrieben wird: „Wir wussten nicht wohin, aber das mit ganzer Kraft.“ - Wenn keiner so richtig weiß, wo es hingehet, wenn wichtige Informationen fehlen, dann ist es schwierig, zielgerichtet zu handeln. Das erinnert mich an einen Moderationsauftrag bei einem Projektteam. Es ging um die Planung

eines Kundenauftrags. Wichtige Rahmenbedingungen wurden erfragt, die Antworten blieben aber unkonkret bezogen auf Budget, technische Leistungsdaten, Einsatz von Ressourcen etc. – nach dem Motto:

„Fangt schon mal

### Elemente der Führungskommunikation

1. Klarheit über Werte und Verhaltensweisen (Was ist uns in der Zusammenarbeit wichtig? Wie wollen wir miteinander umgehen?)
2. „Spielregeln“ vereinbaren
3. Ziele gemeinsame entwickeln, abstimmen und Akzeptanz erzeugen
4. Regelmäßiges Teammeeting (moderiert)
5. Tagesaktuelles Briefing (z.B. zu Arbeitsbeginn)
6. Wissen und Informationen transparent halten
7. Vertrauen in die Fähigkeiten der Mitarbeitenden
8. Interesse für die Aufgaben und Ergebnisse jedes Mitarbeitenden
9. Der richtige Mitarbeitende am passenden Platz
10. Fördern und fordern
11. Mitarbeitende individuell ansprechen (jeder Jäck ist anders)
12. Mitarbeitende unterstützen und Demotivation vermeiden

### Kontakt

now bildungsmanagement

Nowoczin & Partner  
Unternehmensberater  
Am Seeblick 77  
D-40627 Düsseldorf  
Tel.: + 49 151 5618 0473

[team@now-bildungsmanagement.de](mailto:team@now-bildungsmanagement.de)  
[www.now-bildungsmanagement.de](http://www.now-bildungsmanagement.de)

an, alles weitere wird sich finden.“ Effiziente Führung sieht anders aus. Da kennen die Mitarbeitenden ihr Aufgabenprofil und die an sie gerichteten Erwartungen, Budget und Ressourcen sind klar, Werte und Arbeitsweisen der Führung sind bekannt, die Ziele kommuniziert und akzeptiert. Alle wissen Bescheid, weil nicht einer als Kontrolleur die Macht für sich allein beansprucht. Dazu gehört auch die jeweils richtigen Mitarbeitenden mit den passenden Aufgaben zu betrauen. Wie gut kennen Sie Ihre Mitarbeitenden oder Kollegen? Interessiert sich Ihr Chef/Ihre Chefin, für Sie und Ihre Arbeit? Wie würden Sie Ihre Arbeitsbeziehung beschreiben? Routine? Jeder für sich? Oder: Dialog, Interaktion und Transfer? Beziehungen, auch in Unternehmen, sind keine Einbahnstraßen. Einer Führungskraft bricht kein Zacken aus der Krone, Mitarbeitende um Rat zu fragen, mit ihnen die beste Problemlösung zu diskutieren und einen gemeinsamen Weg der Umsetzung zu gehen. Dann ist der Erfolg nicht weit. Erfolg ist der größte Motivator. Vergessen Sie die üblichen Anreizsysteme oder gestelztes Lob als tägliche Pflichtübung. Wesentlich für das Wollen der Mitarbeitenden ist das Vermeiden von Demotivation und das Ermöglichen von Erfolg. Vertrauen Sie Ihrem Team? Oder haben Sie noch die üblichen Kontrollmechanismen installiert? Die beginnen bei der minutiösen Zeiterfassung und enden bei der Einmischung als „Edelsachbearbeiter“ oder der Auffassung, dass man selbst es doch immer am besten macht. „Vertrauen führt“ heißt der Titel eines vielbeachteten Buchs von Dr. Reinhard Sprenger. Er stellt die Leser vor die Frage, ob sie das „Risiko“ einer Vertrauenskultur eingehen wollen, um nicht nur Vorgesetzter, sondern Führungskraft zu sein. Das große Manko in Unternehmen ist bis heute, dass wir der Belegschaft grundsätzlich erst einmal misstrauen, sie nur über das Nötigste informieren, Ziele und Wege schwammig formulieren und uns intensiv mit Fehlern und die Suche nach dem Schuldigen beschäftigen können, statt die Lösung in den Mittelpunkt zu stellen. Dabei haben wir nie die Zeit, es gleich richtig zu machen, aber hinterher die Zeit für doppelte Arbeit und Korrekturen. Sind Führungskräfte aber nicht nur Verwalter des „Status Quo“ und verantwortlich, dass der Laden läuft? Wie könnten sie wichtige Bausteine für die Entwicklung des Unternehmens sein und somit zu einer erfolgreichen Ausrichtung auf die Zukunft beitragen? ...

Weitere Informationen finden Sie auf unserer Website. Schauen Sie mal vorbei.  
Die nächste now-essential Ausgabe erscheint im April 2021. Bis dahin alles Gute.  
**Bleiben Sie gesund!**

Möchten Sie now-essential zukünftig nicht mehr erhalten, würden wir das zwar sehr bedauern, respektieren aber Ihren Wunsch: [ABBESTELLEN](#)

### Unser Angebot des Monats:

#### Live-Coaching

Sie nennen uns Ihr Thema. Wir bereiten uns für Sie vor – und kommen mit Ihnen ins Gespräch.

Termine: 13.04. – 18.00 Uhr oder 15.04. – 10.00 Uhr

Die Online-Teilnahme ist kostenlos, Anmeldung über unsere Homepage.