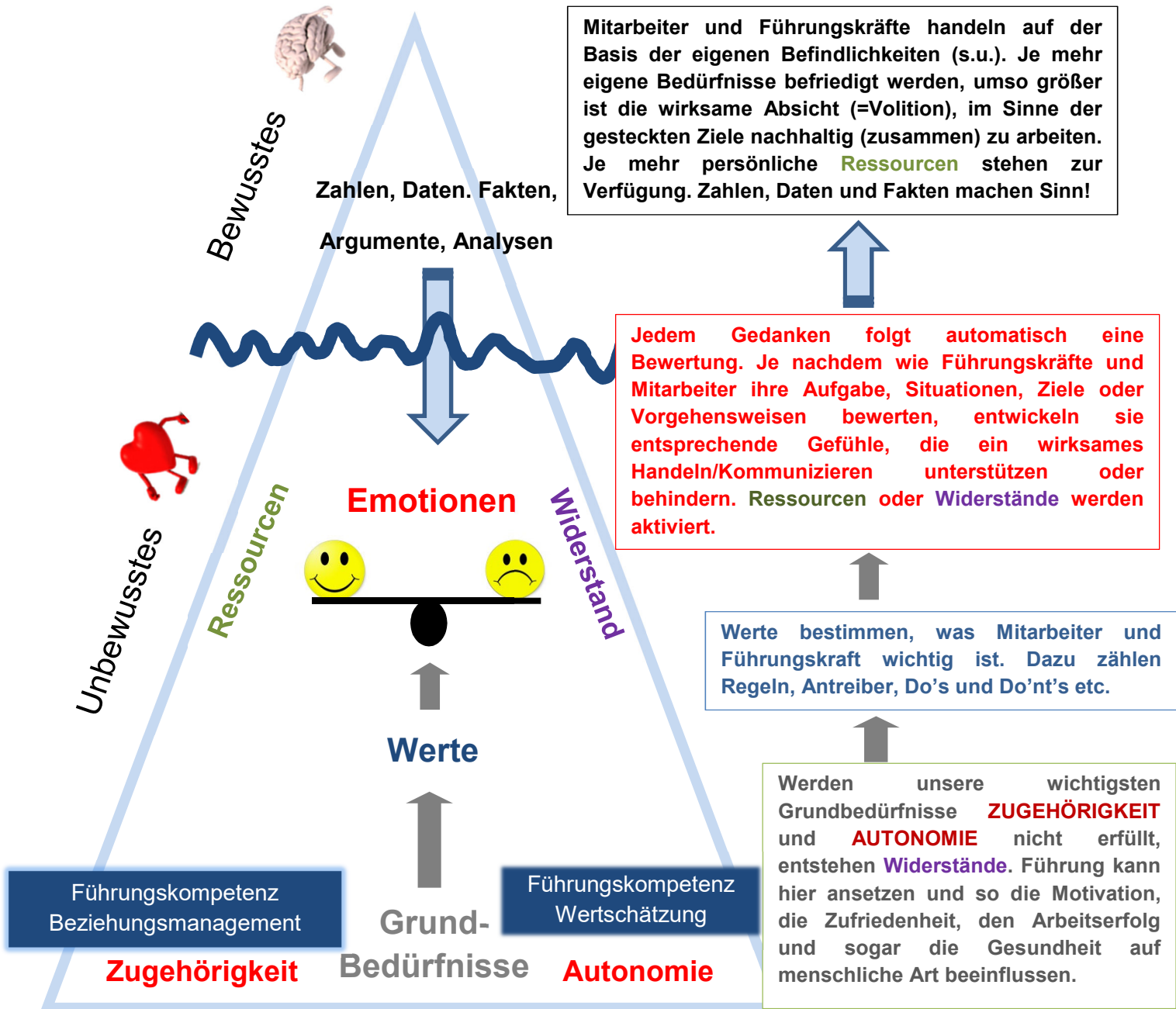




Das Eisberg-Modell erklärt, was Führungskräfte **und** Mitarbeiter bewegt



Arbeitsstrukturen werden immer komplexer, die Ansprüche an Führung verändern sich zunehmend. Damit Führungskräfte und Mitarbeiter auf Augenhöhe miteinander wirksam reden und erfolgreich arbeiten ist es notwendig

- Wertschätzung für die *ganze* (eigene und andere) Person zu entwickeln
- sich und andere in dieser Hinsicht zu reflektieren
- über Befindlichkeiten und Ressourcen zu sprechen.





FÜHRUNG ist BEZIEHUNG

Es braucht **zwei** Hände, um wirksam (=hörbar) zu klatschen.

Führung benötigt **Dialog**, um wirksam zu werden.



Dazu ist eine präzise ehrliche Kommunikation zu folgenden Fragen essentiell:

Was brauche ich als Führungskraft von dir als Mitarbeiter, um gut führen zu können?

Wie kann ich gelassen reagieren, wenn ich das nicht bekomme?

Was brauche ich als Mitarbeiter, um mich gut führen zu lassen?

Wie kann ich gelassen bleiben, wenn ich das nicht bekomme?

Hand auf's
HERZ

... auf einer Skala von 1-10 (1 gar nicht; 10 immer):

wie häufig werden solche Gespräche geführt?

1 ←—————→ 10



2Tages- Training und Supervision

- **COMPATIBLE LEADERSHIP** für **Führungskräfte** inkl. praxisorientierte Anwendung
- **TRANSFER**: Supervision von **Mitarbeitergesprächen**

optional, und ideal

- **COMPATIBLE LEADERSHIP** für **Mitarbeiter** inkl. praxisorientierte Anwendung