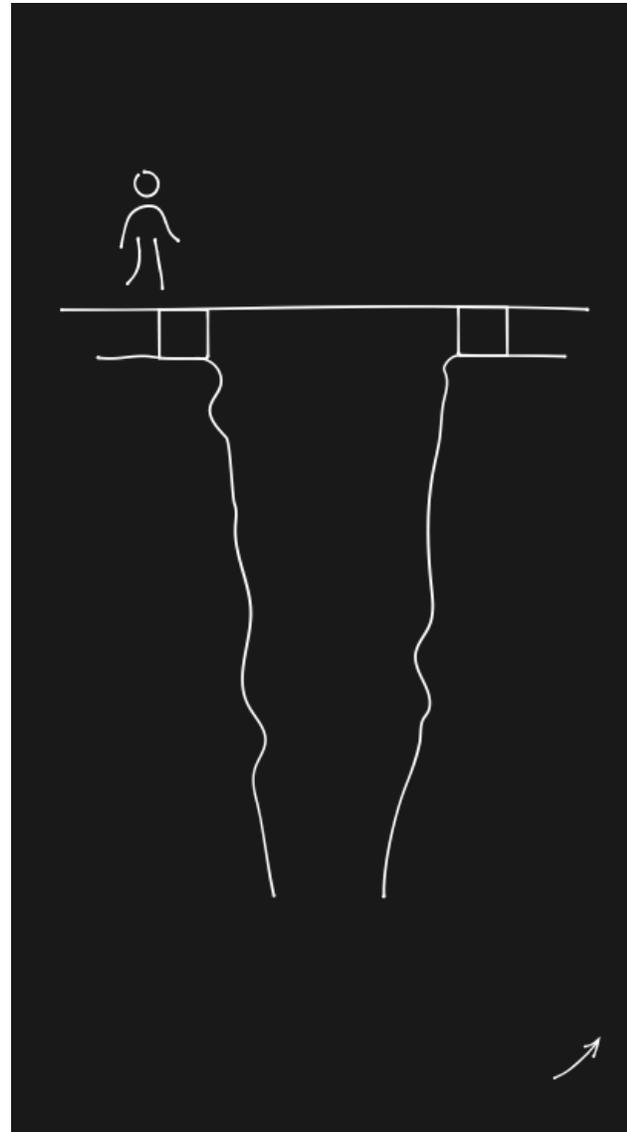


Führung und Management

Warum seid ihr erfolgreich?

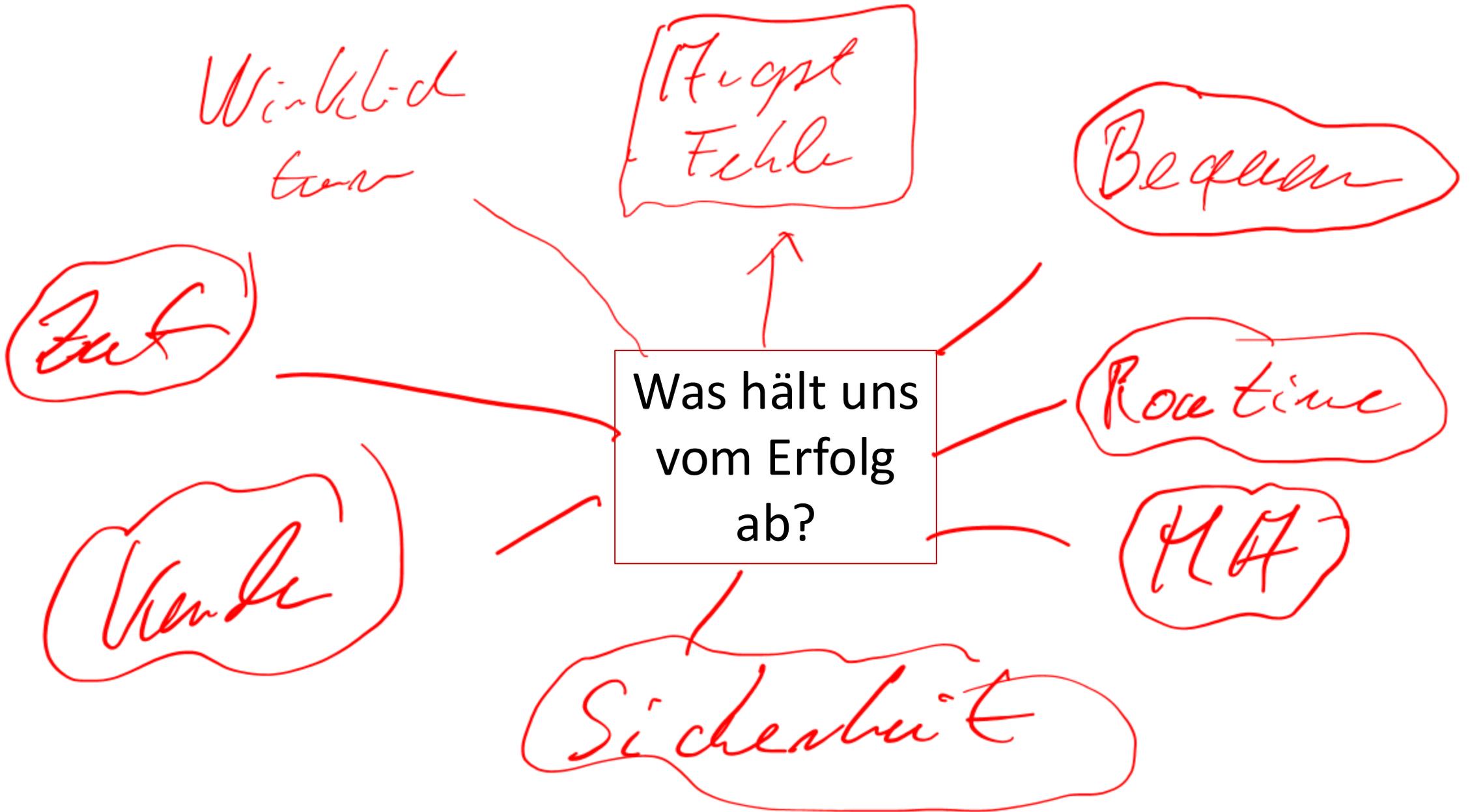
Vorstellungskraft?

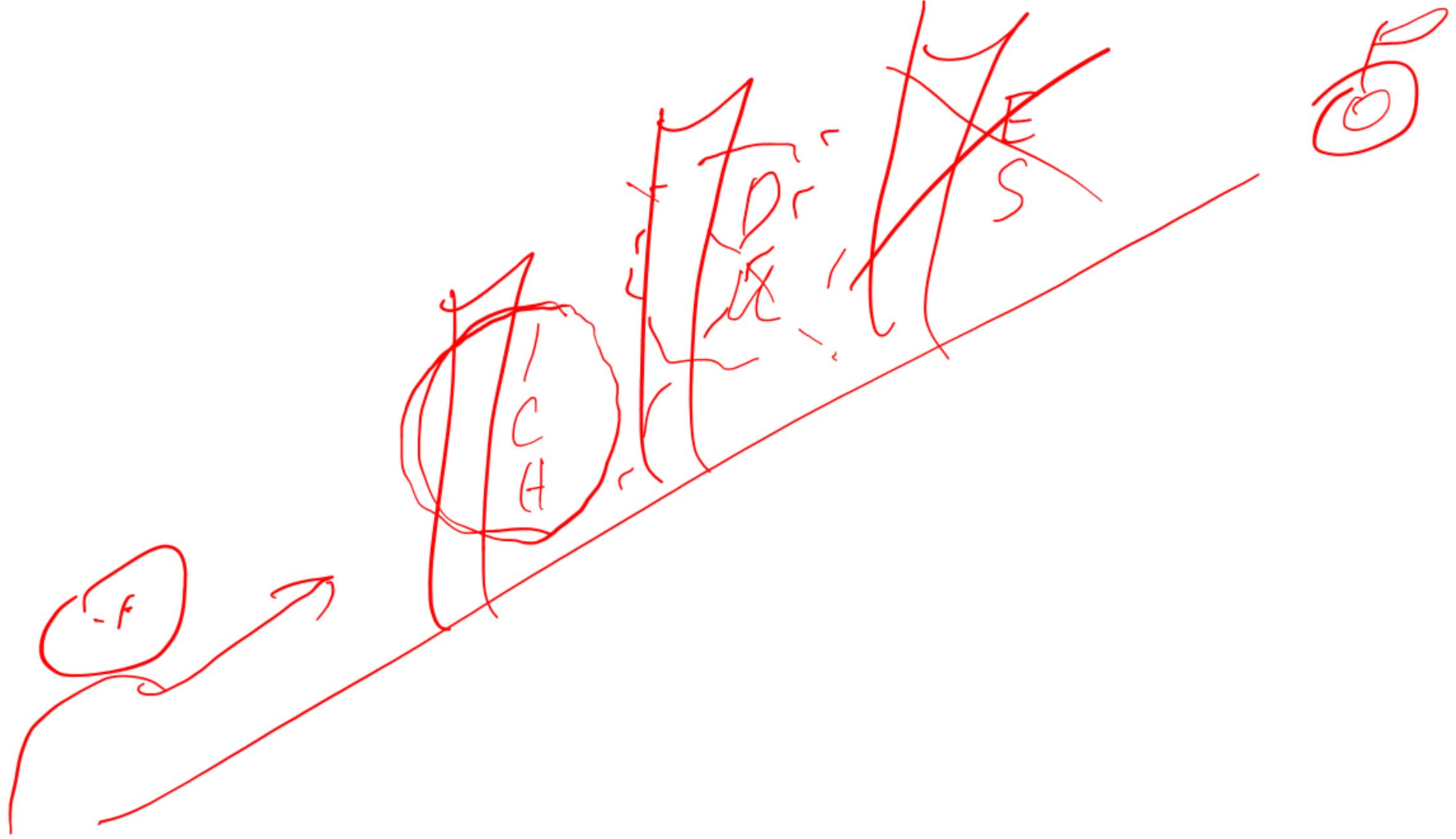
Willenskraft?



Henry Ford:

“Ob du denkst du kannst es oder ob du denkst du kannst es nicht, Du hast recht!”





- Frage 1: Was erwarten Sie von diesem Training?**
- Frage 2: Was ist die Basisqualifikation einer Führungskraft?**
- Frage 3: Was ist die spezifische Verantwortung der Führungskraft?**
- Frage 4: Was ist das Problem Nr. 1 der Führungskraft?**
- Frage 5: Welche zentrale Frage muss man sich als Führungskraft immer stellen?**

Welches ist das Beste Ziel:

Viel Freizeit?

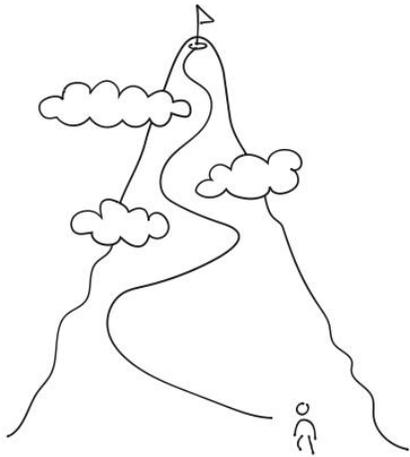
Viel Sport?

Erfolg in der Firma?

2% mehr Sales?

HansenBeck™

Ziele Setzen



Formuliere sie **SMART!**

EXPLORE, MASTER, DELIVER.



Simpel



Messbar



Akzeptabel



Realistisch



Terminiert

1. Definition des finalen Ziels

2. Orientierung an Teilzielen

F

Frequently
Discussed

A

Ambitious
Ambitiös

S

Spezifisch

T

Transparent

Der römische Philosoph **Seneca**

sagte:

„Ein Schiff, das nicht weiß in welchen

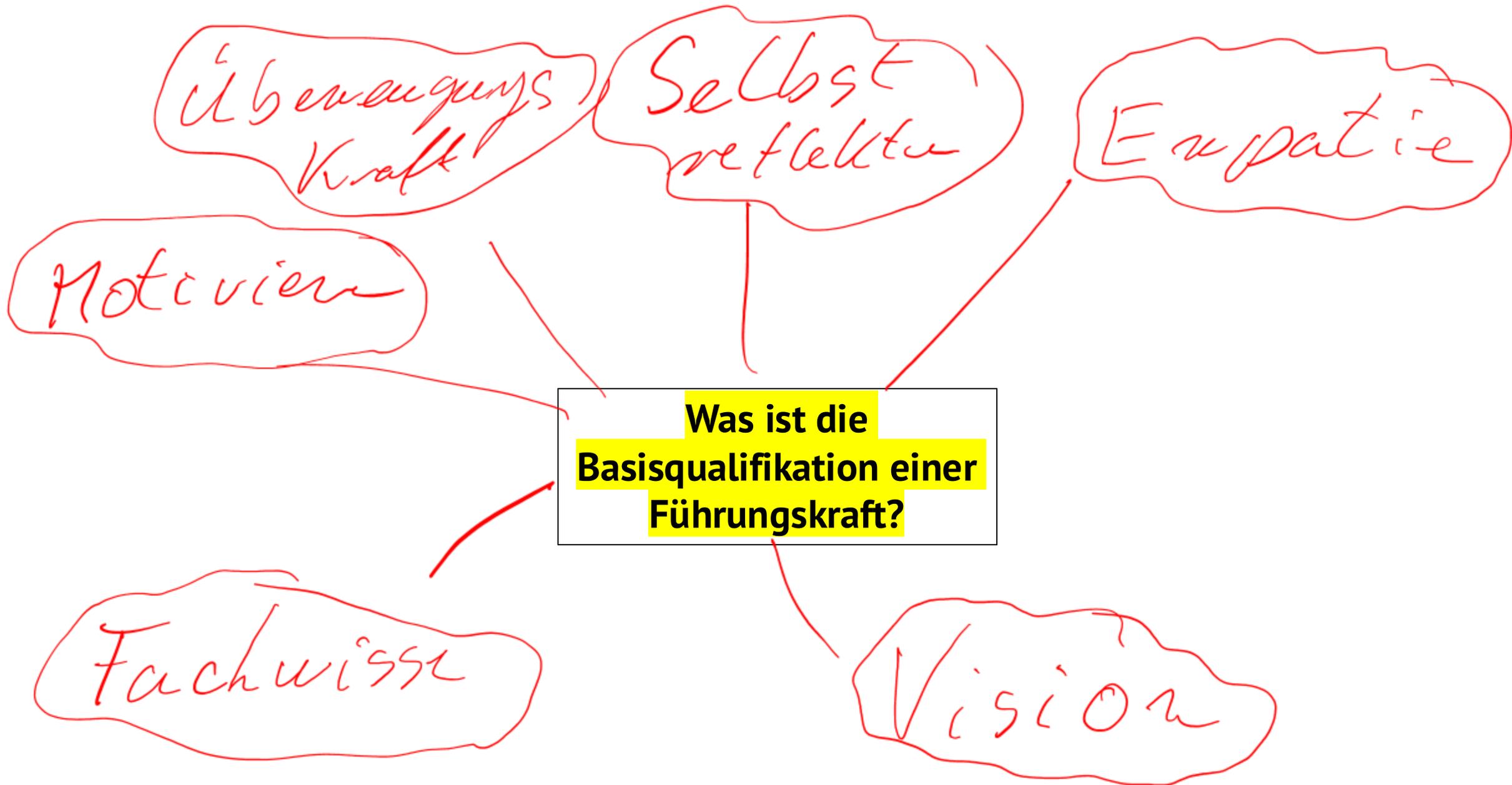
Hafen es segeln will, für das Schiff

weht auch kein **Wind** günstig.“ Oder

anders ausgedrückt: Smarte

Zieldefinitionen geben uns und

anderen Orientierung.



Umwandlungskraft

Selbstreflexion

Empathie

Motivieren

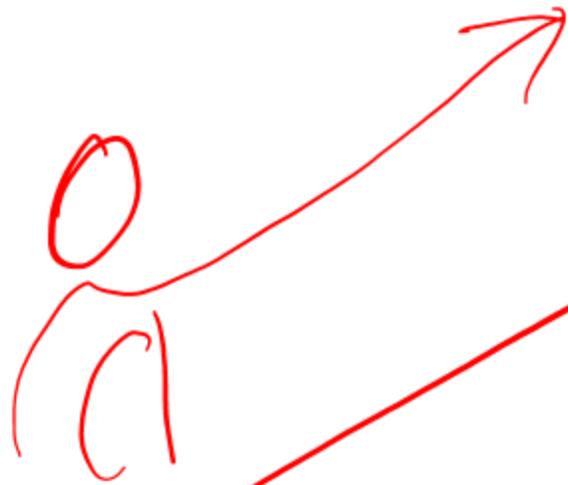
Was ist die Basisqualifikation einer Führungskraft?

Fachwissen

Vision

IST \neq SOCC

SOCC



IST

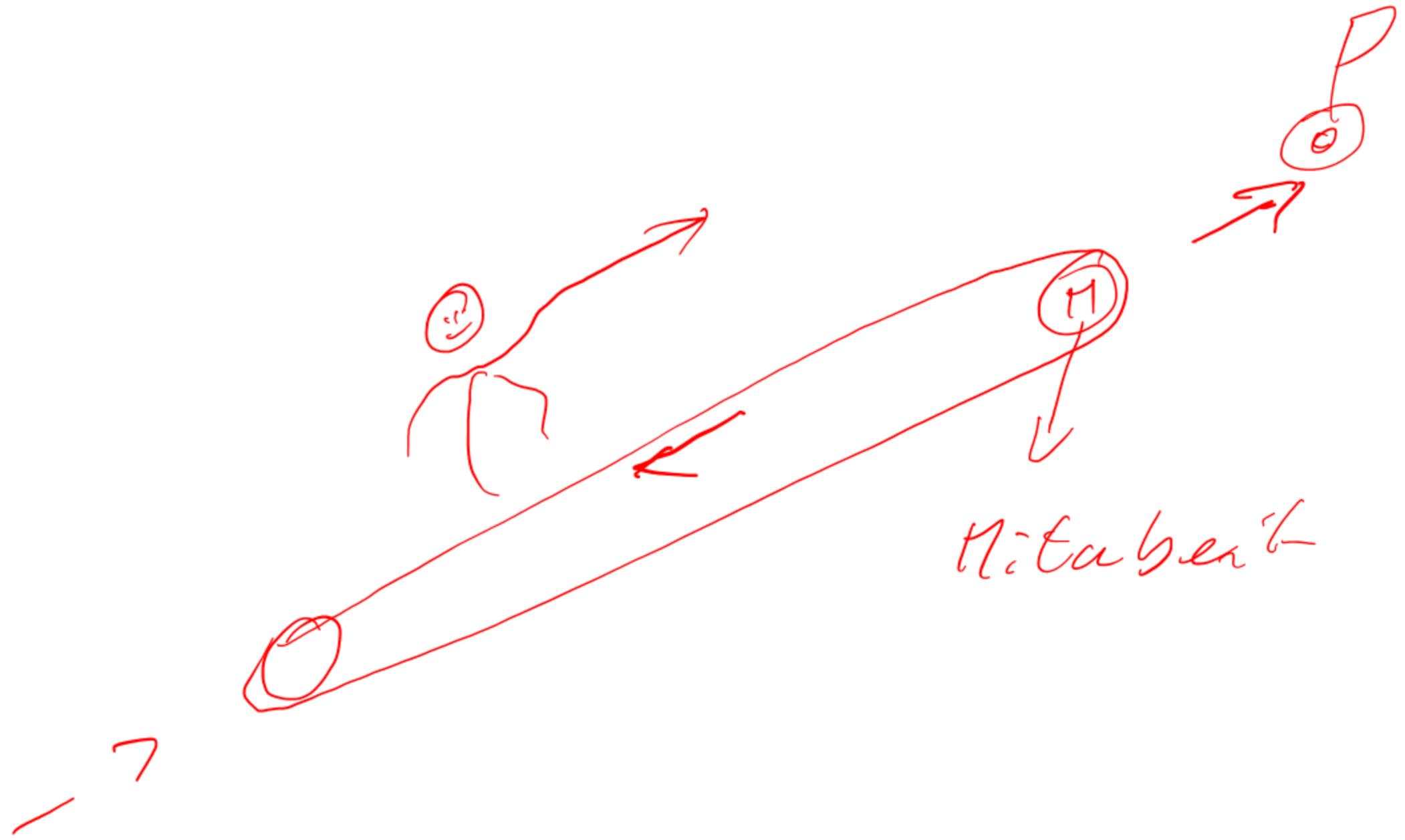


Was ist die spezifische
Verantwortung einer
Führungskraft?

Vision
entwickeln

vorleben

Vorbild



Mitabent

Zeit

"Ich"

Selbst
detektor



Was ist das Hauptproblem
einer Führungskraft?

Effektiv

Effizient

Management:

Planen, organisieren, kontrollieren, Budget, Time, Spezifikation, (Hardskills)

Leadership:

Vision, Werte schaffen (Values), Vorbild sein (Softskills), Leute hinter einem Ziel vereinen und Entscheidungen treffen, die wirken!

Was
ist
mein
Ziel

Was
will
ich
erreichen

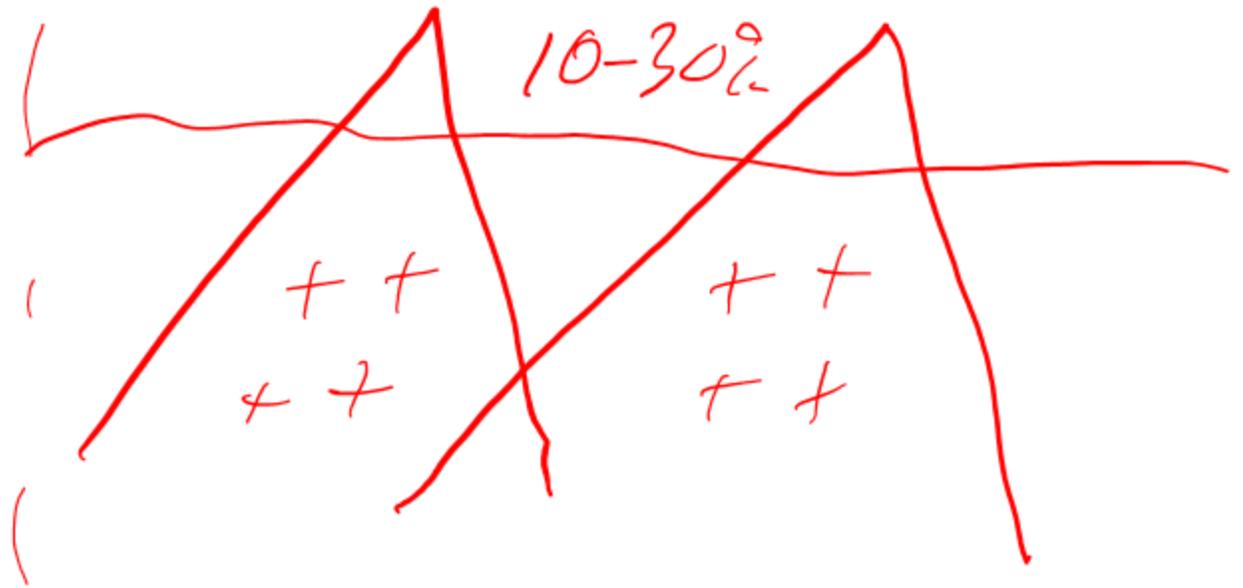
Was
will
die
andere
Seite

Wichtigste Frage, vor Arbeit, wichtigem
Gespräch mit den Mitarbeitern, einem
Kunden etc. führen

Wie
kann man
Ziele im Gespräch umsetzen

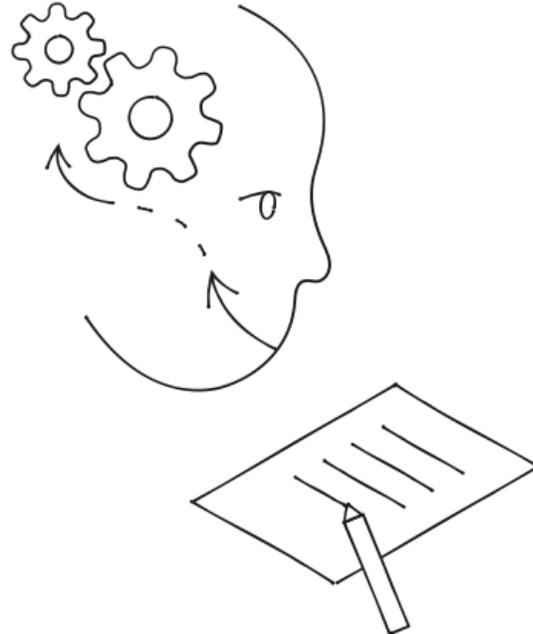
90% des
Erfolges
ist
Vorbereitung

Warum
Freue ich
mich?



HansenBeck™

Vorbereitung



90% des Erfolges ist Vorbereitung

EXPLORE, MASTER, DELIVER.



Fachliche Vorbereitung

1440'

Plane den Tag



Visualisiere das Ziel



Verlasse Dich nicht auf Routine

Mentale Vorbereitung



Siege werden zuallererst im Kopf
errungen



Warum freue ich mich?

“Wenn Sie sich nicht vorbereiten, bereiten Sie sich auf das Scheitern vor.”

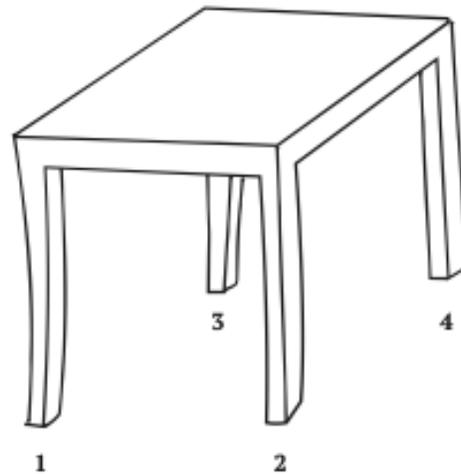
BENJAMIN FRANKLIN

Wir können unsere Mitmenschen nicht verändern, aber durch unsere positive Einstellung können wir viele Hürden abbauen!

Mit unseren Worten, Gesten und unseren Visionen
führen wir, beeinflussen wir mehr als wir uns bewusst
sind!

HansenBeckTM

4 Führungsgrundsätze



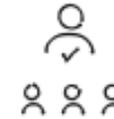
Achte ich auf Balance in meinem Führungsstil?

EXPLORE, MASTER, DELIVER.



1. Von mir am meisten verlangen

- Bin ich Vorbild?



2. Von meinen Mitarbeitern am meisten verlangen

- Traue ich es ihnen zu?



3. An meinen Mitarbeitern persönlich Anteil nehmen

- Wie gut kenne ich meine Mitarbeiter?



4. Meinen Mitarbeitern ein Höchstmaß an Sicherheit geben

- Dürfen sie aus Fehlern lernen?
- Verstehe ich ihre Sorgen?



"Es ist besser im Hintergrund zu führen und andere nach vorne zu stellen, besonders dann, wenn Siege gefeiert werden und schöne Dinge geschehen. Wir stellen uns nach vorne, wenn Gefahr besteht. Dann werden Menschen unsere Führung schätzen."

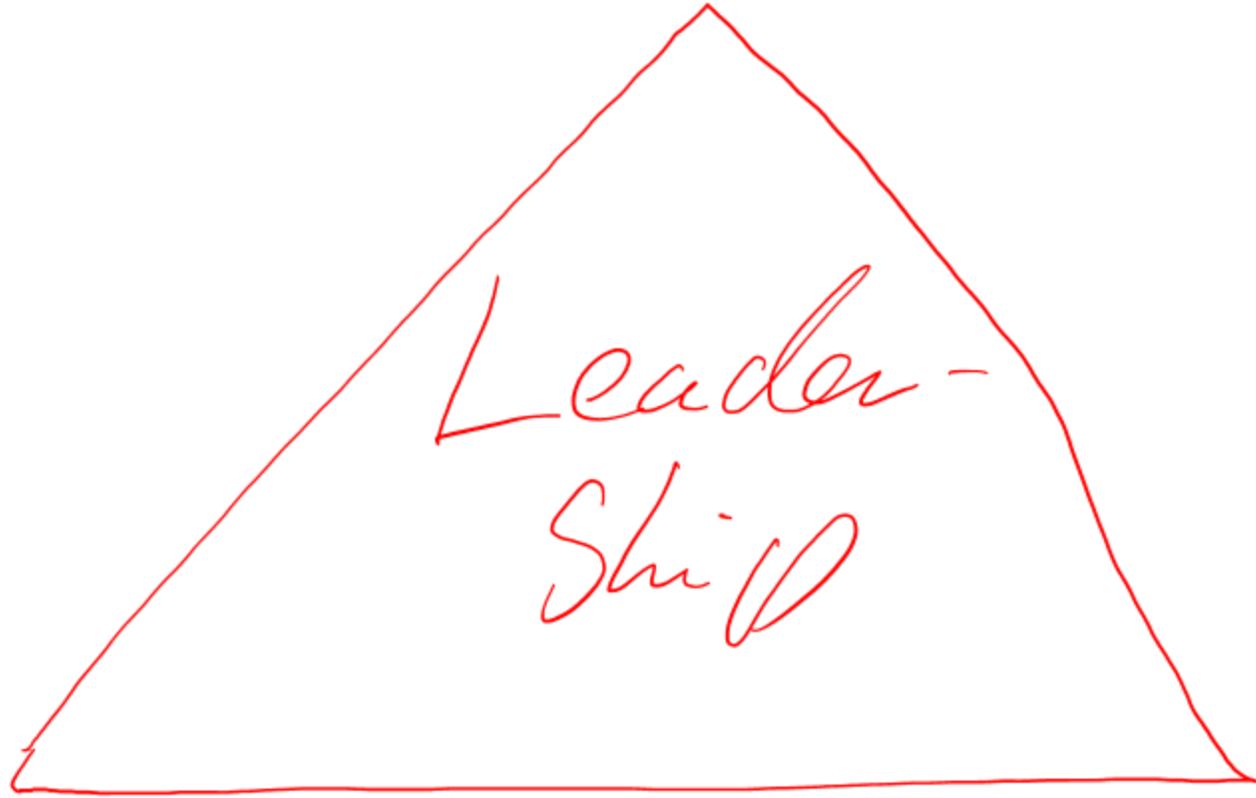
NELSON MANDELA

Vision

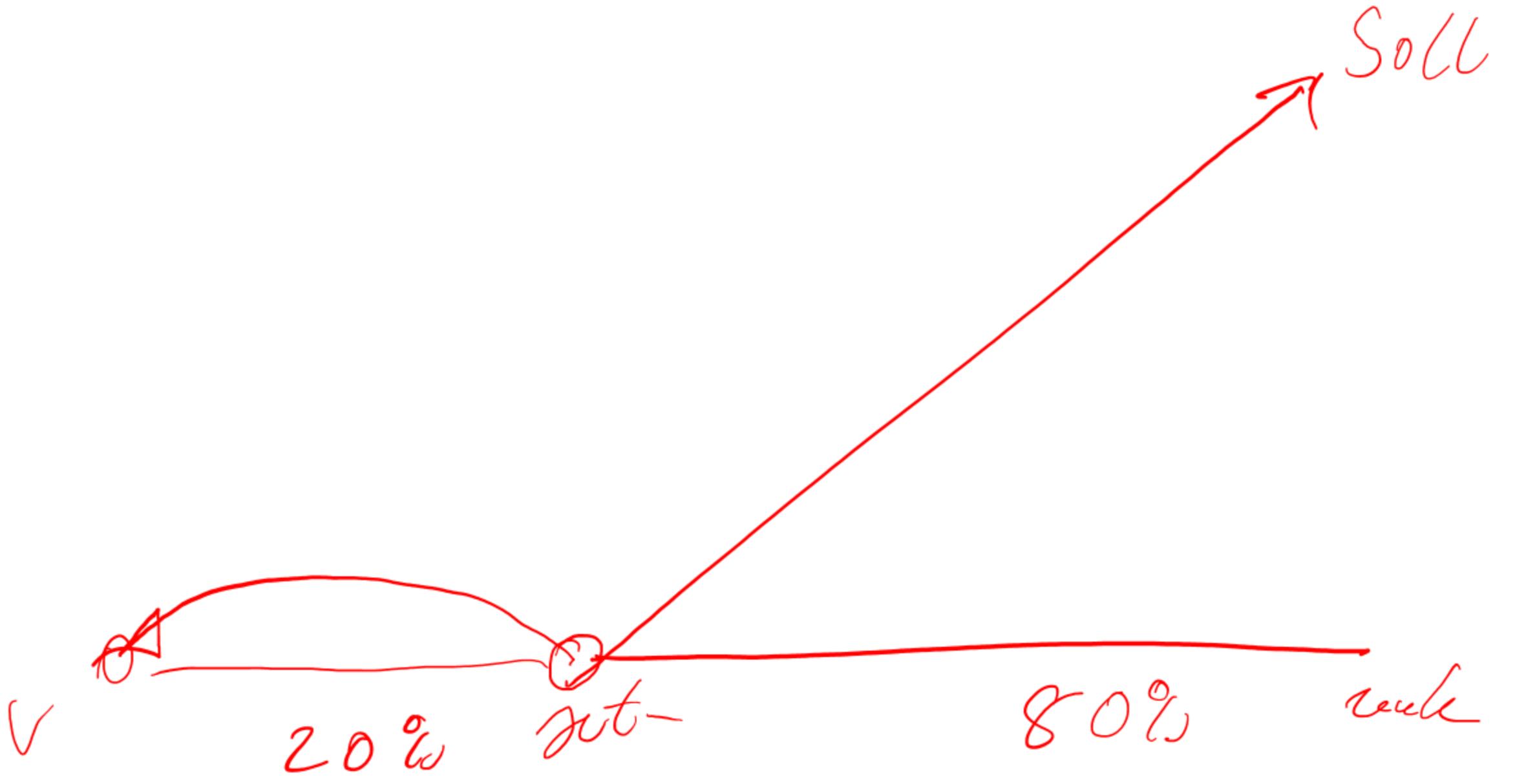
Leader-
Ship

Werte

Vorbild

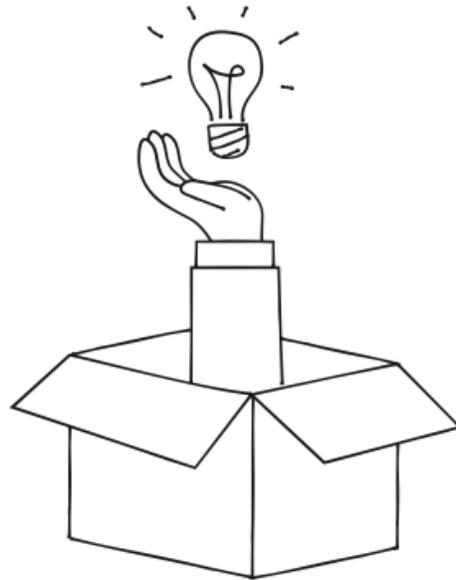






HansenBeckTM

Chancendenker



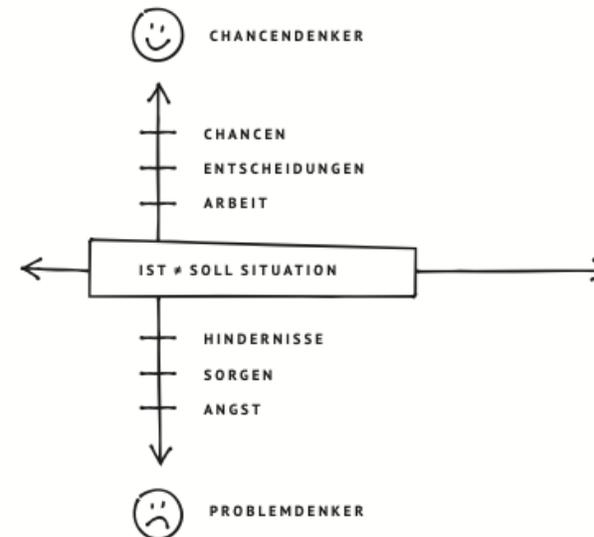
Die erfolgreiche Bewältigung von Problemen beginnt zunächst mit unserer Einstellung und nicht mit unserem Fachwissen. Habe eine klare Vorstellung vom Erfolg!

EXPLORE, MASTER, DELIVER.

Denkstrategien, die wir nutzen können, wenn:

Vorstellungen ≠ Realität

- Sag "Ja" zum SOLL
- Sag "Ja" zum IST



"...gib mir die Gelassenheit, die Dinge zu akzeptieren, die ich nicht ändern kann, den Mut, die Dinge zu ändern, die ich ändern kann, und die Weisheit, den Unterschied zu erkennen."

REINHOLD NIEBUHR

Erfolge
zusammen
fassen

Was sollten wir
beachten, um Menschen
zu fördern?

Verständnis

Einkauf

Stärken
Schwächen

Manipulation

Ich
will

Motivation

Wir

↳

4. Implementation

Plan Do Control Adjust
Fehler sind Teil des Prozesses

Soll ist erreicht

New behaviours replace old ones
Lessons learnt:
Improved ability to learn

3. Plan / Action

Detaillierter Plan und
Zuweisungen

2. Vorstellung

Eine gemeinsame Vorstellung
generieren – ja holen

1. "Ist" ist nicht gleich "Soll"

Was soll anders
werden

0. Business as usual



Was kann ich heute tun, was unmöglich erscheint?

[Guy Laliberté](#)

Gründer Cirque Du Soleil

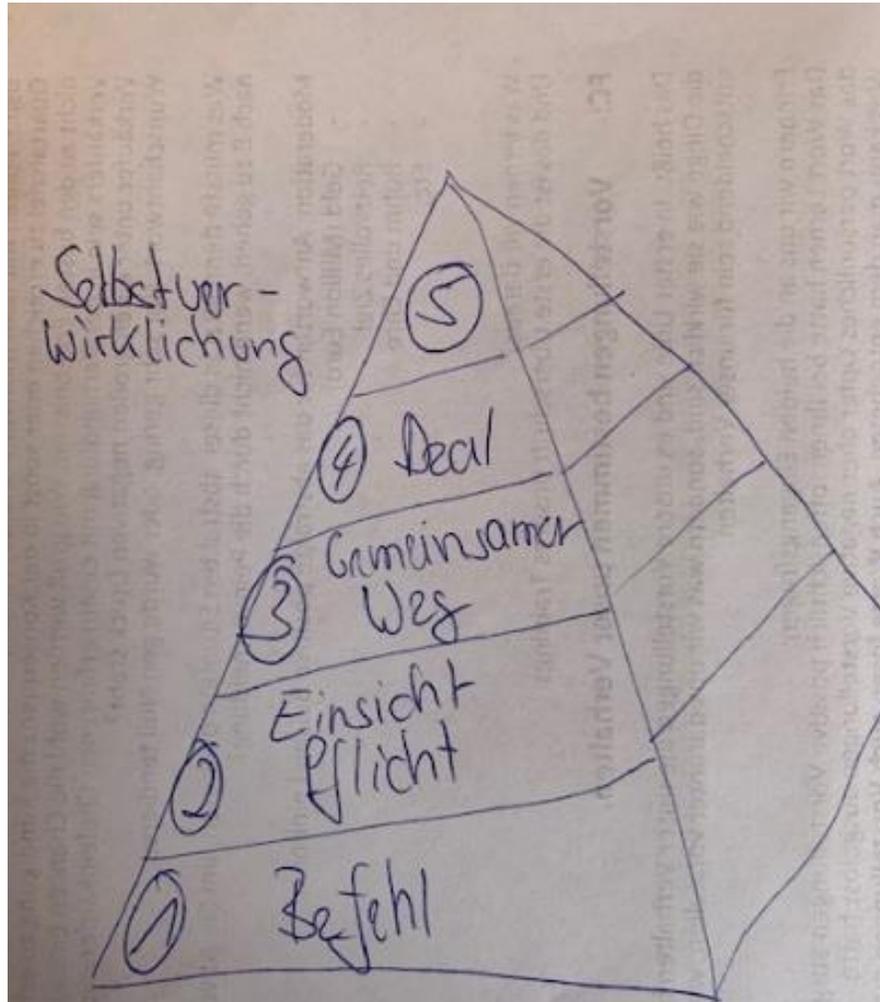
Blamiere dich täglich
mindestens einmal!



- Ziel: +15% Absatzsteigerung
- Team: Besuchsfrequenz IST > 5 Kunden pro Tag
- Team: Besuchsfrequenz SOLL > 6 Kunden pro Tag
- MA: Besuchsfrequenz IST > 3 Kunden pro Tag
- MA: Besuchsfrequenz SOLL > 5 Kunden pro Tag

Keine Preiserhöhung. Keine Chance bei bestehenden Kunden noch Aufträge zu holen.

Wettbewerber holen massive Kunden im eigenen Stamm

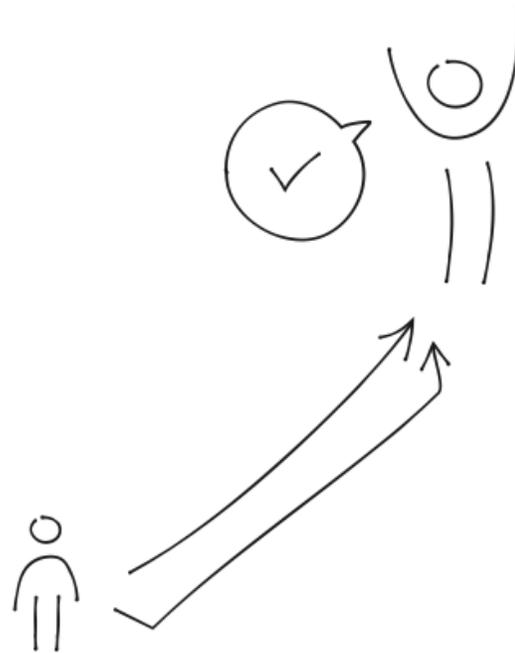


Bedürfnispyramide (Maslow)



HansenBeck™

Motivieren



**Mitarbeitern ist ihre eigene Idee hundert mal lieber
als die beste Idee ihrer Chefs**

EXPLORE, MASTER, DELIVER.

Vorbereitung

- Warum freue ich mich?
- Was gefällt mir am anderen?
- Was ist das Ziel?
- Was reizt den anderen daran?

Anderen Impulse geben, sich selbst zu motivieren

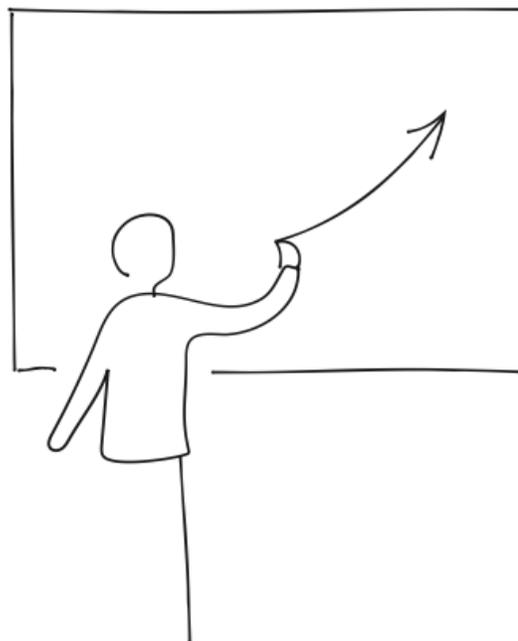
1. Positiver Einstieg
 - Fokus auf den Mitarbeiter
2. Reizvolles Ziel mit Begründung
 - Zustimmung erhalten
3. Das "Ja" zum Ziel einholen
4. Anerkennung für das "Ja"
5. "Was schlagen Sie vor?"
 - Den Mitarbeiter den besten Weg finden lassen
6. Konkret verbleiben
 - Ziele vereinbaren

*"Viele sagen, Motivation hält nicht lange an. Na ja, das tut
Baden auch nicht - deswegen empfehlen wir es täglich."*

ZIG ZIGLAR

HansenBeck™

Wirkungsvolle Präsentationen



Andere zu Taten veranlassen

EXPLORE, MASTER, DELIVER.

Wirkung der Kommunikation

Inhalt **7%**
Stimme **38%**
Körpersprache **55%**



Quelle: Albert Mehrabian

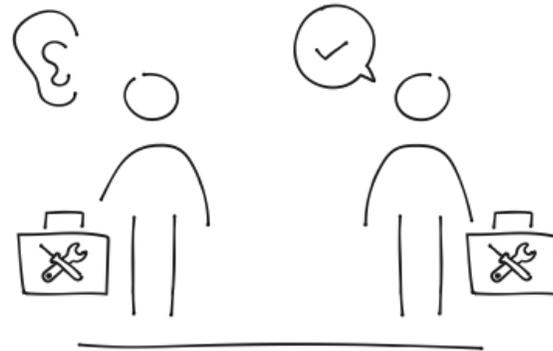
START		Fels im Meer Erstes Schweigen (Kräftemessen) Einstiegsfragen
FLUG		Blickkontakt Macht des Schweigens Stimme Gestik, Mimik Fragen unterwegs Einbindende Sprache - "Wir" Wichtiges 4X sagen In Bildern sprechen Diskussionsleitung (Quittung, Antwort, "Ja")
LANDUNG		Aufforderung zur Tat

Verkauf mir die Paperklipps

- 1) Biologisch abbaubar
- 2) 12 Farben
- 3) Zerkratzen keine Kopierer mehr
- 4) CO2 Neutral hergestellt
- 5) Winner of "Office Equipment 2023"
- 6) 2 mal so teuer

HansenBeck™

Effiziente Gesprächsführung



Wie können wir die Konversation beeinflussen?

EXPLORE, MASTER, DELIVER.

1. Steinchen werfen

- Wer fragt führt



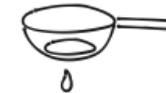
2. Fragen begründen

- Wer begründet überzeugt



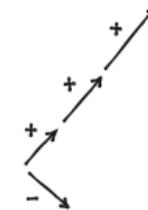
3. Auf den letzten Tropfen warten

- Aktives Zuhören, schweigen, beobachten



4. Positives verlängern

- Erkennen und in die Tiefe fragen



5. Unrat vorbeischwimmen lassen

- Quittieren, Negatives auf Eis legen



6. Aus Einbahnstraßen herausführen

- Themenwechsel



7. Bewusst vom anderen reden

- Wofür interessiert sich der Mensch in erster Linie?



<https://www.cbixborders.com/Customers/2025-05-28-orpa>

Tagesrückblick

