

Fotoprotokoll / Zusammenfassung  
des Seminars  
„Methodik der Gesprächsführung und  
Coaching“

# Herzlich Willkommen auf Schloss Waldeck am Edersee, Seminar vom 01. bis 03 Juli 2015



## Zielsetzungen für das Seminar

- Qualität im Vertrieb
- Zeit und Selbstmanagement (Sag „ja“ zum „nein“)
- Grundlagen und Methodik der Gesprächsführung
- Unsere innere Haltung – Sach- und Beziehungsebene
- Übung „zuhören“
- Die Macht der Frage
- Grundlagen und Wese des Coaching
- Der GVL als „Coach“



## Zeit- und Selbstmanagement – Sag „Ja“ zum „Nein“

„Frage nicht danach was andere für dich tun können sondern, was du für dich und andere tun kannst“ (umgewandeltes Zitat)

- Unsere innere Haltung, Einstellung und die uns eigene Professionalität ist es, die uns „nicht die richtigen Dinge, sondern die Dinge richtig tun lässt“
- Es ist die menschliche Beziehung die wir als Ausdruck unsers Tun und Handelns kommunizieren und auch einfordern sollten.
- Die Methodik der Gesprächsführung ist das Instrument dafür

## Tag 2 + 3: Sach- und Beziehungsebene, die Macht der Frage

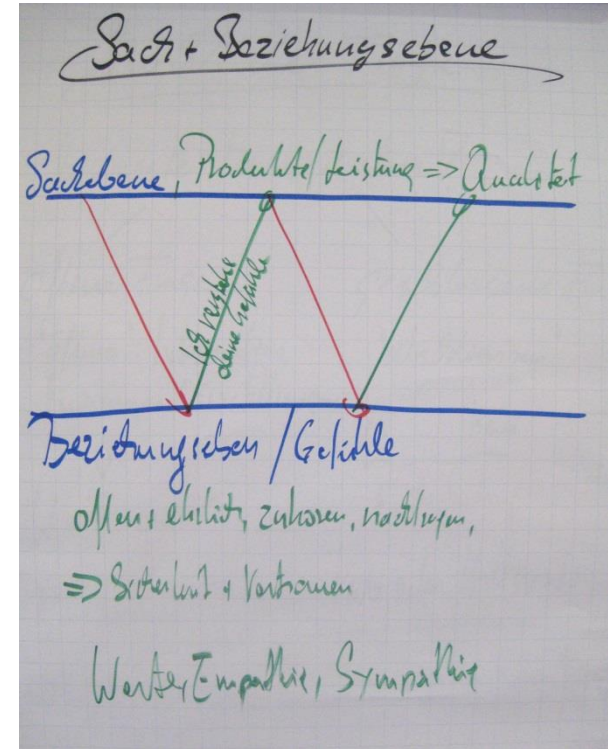
Selbstwert, Selbstsicherheit, Selbstbewusstsein aber auch Selbstbetrug werden durch unsere Emotionen und Gefühle bestimmt.

Sind wir uns diesen bewusst, helfen sie uns klare Entscheidungen zu treffen.

Grundsätzlich laufen alle inneren wie auch äußeren Interaktionen über unser emotionales und rationales Bewusstsein.

Ein „Verstehen“ der nicht ausgesprochenen oder auch gezeigten Gefühle hilft uns wie auch unseren Partnern.

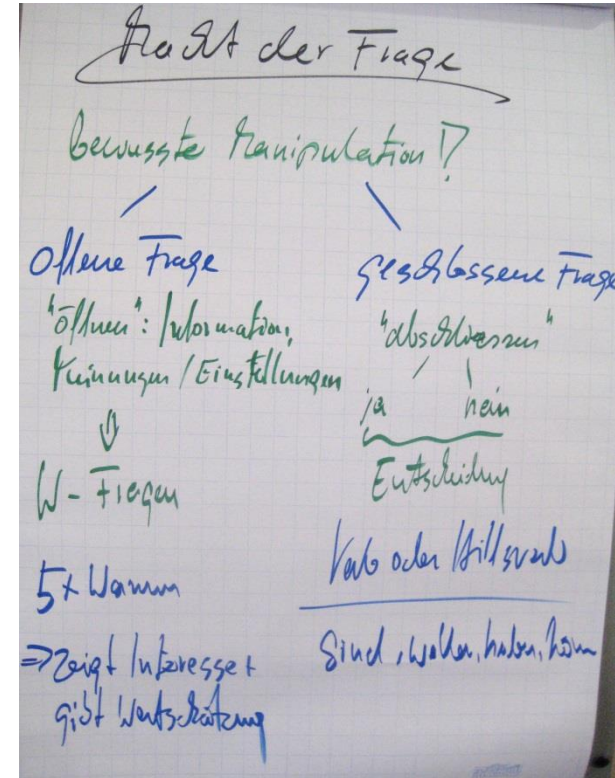
Die Grundsätze einer wertschätzenden Kommunikation wie auch die 4 Schritte der Ich Botschaft sind wichtige und wertvolle „Helfer“.



## Tag 2 + 3: Sach- und Beziehungsebene, die Macht der Frage

Wer fragt der führt! (steuert das Gespräch)

- Wir haben gelernt zu „Antworten“ und erfahren das wir Sanktionen erhalten, wenn wir es nicht tun!
- Fragen decken „Bedürfnisse“ auf – auch solche die uns nicht bewusst sind oder über die wir nicht reden wollen
- Wer fragt – entscheidet sich für das „Zuhören“ und interessiert sich für die Bedürfnisse des anderen
- Verstehen – ohne zu werten – bildet die Grundlage für menschliches Vertrauen: Wir zeigen das wir Gefühle zulassen und „dass es nichts außergewöhnliches“ bedeutet, die Dinge so zu sehen wie sie wirklich sind.
- Fragende befinden sich in einer „Machtposition“ und werden als Experten gesehen!
- Darf ich rauchen wenn ich bete“? Oder „Darf ich beten wenn ich rauche“?

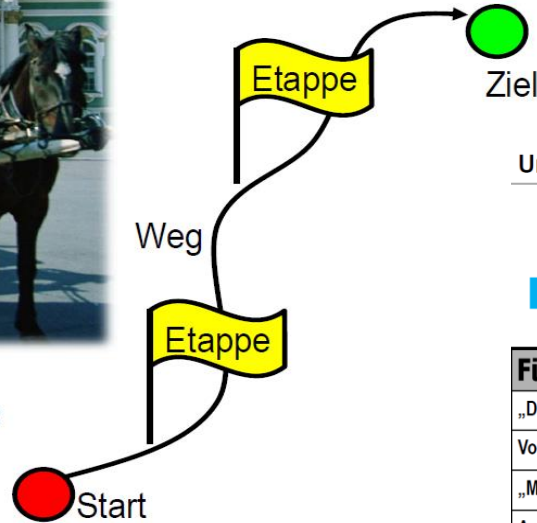




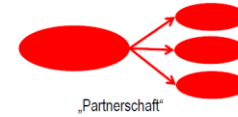
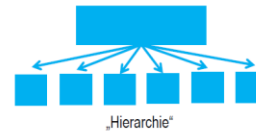
# Coaching als Instrument für persönliche Weiterentwicklung



Coach (engl.) = Kutsche



## Unterschiede zwischen Führung & Coaching



Führung (trad. Verständnis)	Coaching
„Das Ziel ist der Weg“	„Der Weg ist das Ziel“
Vorgabe von Zielen	Entwickeln von Plänen
„Motor“	„Katalysator“
Anweisung, Ratschlag	Fragen, Feedback
Kontrolle der Verkaufs-Ergebnisse	Feedback der Verkäufer-Leistung

## Coaching als Instrument für persönliche Weiterentwicklung

Aufgabenreife (Fragen hierzu )	Psychologische Reife (Fragen hierzu)
Welche Berufserfahrung hat er im Bezug auf die Aufgabenstellung?	Ist er bereit „Verantwortung“ zu übernehmen?
Welches arbeitsplatzrelevante Fachwissen ist vorhanden und welches benötigt er noch?	Wie hoch ist Leistungswille und Leistungsbereitschaft?
Wie ist sein Aufgabenverständnis?	Identifikation mit seiner Aufgabe, seiner Rolle
Seine Fähigkeit „Probleme“ selbstständig zu lösen	Zielorientierung und Ergebnisorientierung
Wie geht er mit „neu auftretenden Problemen“ um?	Welche Einstellung zur Arbeit zeigt der Mitarbeiter?
Wie zuverlässig ist der Mitarbeiter? (Terminreue, Einhaltung von Vereinbarungen..)	Welche Initiative zeigt er?
Wie genau arbeitet er?	Wie ist sein Rollenverständnis?



## Coaching als Instrument für persönliche Weiterentwicklung

### Zielsetzung

**Klar definierte Ziele sind die Grundlage erfolgreichen Coachings.**

Die Zielsetzung ist „Substanziell“ für das Gelingen der Sitzung / des Gespräches, denn sie verleiht für alle Beteiligten: Struktur + Klarheit

Ist die Zeit begrenzt sollten nur Realistische Ziele für die konkreten Aufgabenstellungen vereinbart werden.

Analysieren Sie zuerst die Situation: Um klare Ziele definieren zu können, müssen die Ziele bewusst transparent und messbar sein.

Was ist die Aufgabenstellung?

Wo liegt die „Herausforderung“

Was könnte zur Lösung des Problems beitragen?

## Coaching als Instrument für persönliche Weiterentwicklung

### Feedbackregeln - Tun und Lassen

- |   |   |
|---|---|
| ✓ <b>Legen Sie Wert auf ein gutes Verhältnis</b>                                | - Schließen Sie nichts aus, bevor der TN sich nicht eine Meinung gebildet hat         |
| ✓ <b>Sei Sie offen, ehrlich und geduldig</b>                                    | - Hören Sie nie auf – sinnvolle – Ziele zu setzen                                     |
| ✓ <b>Lassen Sie jeden TN zum Schluss der Sitzung ein konkretes Fazit ziehen</b> | - Hören Sie auf zu „Interpretieren“ – insbesondere bei Körpersprache! Fragen Sie nach |

~~Wish.~~  
Do.

