

Die 3 gravierendsten Fehler in der Personalführung – und wie Sie diese vermeiden

mit
Beate Nimsky

Beate Nimsky

Entwicklung der ganzen Kraft von Mensch und Unternehmen

Seit über 30 Jahren Begleitung in Form von

- **Kulturentwicklung**
- **Strategieworkshops**
- **Coaching**
- **Leadership-Trainings**
- **Kompetenz- und Persönlichkeitsentwicklung**



Was sind diese 3 gravierenden Fehler in der Führung von Menschen?

- **Keine Klarheit in der eigenen Identifikation**
- **Unausgesprochene Erwartungen**
- **Wettbewerb als Motivation**



1. Keine Klarheit in der eigenen Identifikation

- Welche Rolle nehmen Sie ein?

1. Beispiel





1. Womit identifizieren Sie sich – Welche Rolle nehmen Sie ein?

- als Chef
- als Vorgesetzte/er
- als InhaberIN
- als GeschäftsführerIN
- als Führungskraft



1. Womit identifizieren Sie sich – Welche Rolle nehmen Sie ein?

- als Begleiter
- als Entwickler
- als Coach
- als Mentor



1. Wie könnte es anders gehen?

- **Sie sind sich der Rollen selbst sehr bewusst und wissen, was in jeder Rolle benötigt ist.**
- **Sie sprechen schon bei der Einstellung an, dass Sie in mehrere Rollen schlüpfen werden und erläutern diese.**
- **Sie wählen für sich die Rolle täglich neu.**
- **Wenn Sie in ein Gespräch gehen äußern Sie klar, aus welcher Position heraus Sie das Gespräch führen.**



2. Erwartungen – der Beziehungskiller

- **Welche Werte sind Ihnen persönlich wichtig?**
- **Welche Unternehmenswerte sind vorhanden?**
- **Was von diesen Werten ist Ihnen besonders wichtig?**



2. Erwartungen – der Beziehungskiller

- **Erwartung – etwas soll genauso gemacht werden**
- **Projektion – er/sie wird das so machen**
- **Das Ergebnis wird bewertet**
 - **Richtig – falsch**
 - **Gut – schlecht**
 - **Zu langsam – zu schnell – zu....**
- **Enttäuschung**
- **Rückzug / Distanz oder Angriff**



2. Die mögliche Lösung – klare Ansprache oder Frage

- Sie erläutern schon bei Beginn eines Arbeitsverhältnisses die Werte des Unternehmens.
- In der Kommunikation ist der Prozess wie folgt:
 - Hier ist eine Aufgabe für dich.
 - Du hast die Kompetenz dafür.
 - Ich möchte exakt xy Ergebnis. Das ist mir wichtig.
 - Bekommst du das so hin?
 - Was brauchst du dazu?
- Das WIE ist nicht Ihr DING!
- Das WIE soll er mit den Kollegen machen....



3. Wettbewerb als Motivation

- **Wettbewerb basiert auf „richtig und falsch“ oder „gut und schlecht“ also auf Bewertung.**
- **Und er basiert auf sogenannten Benchmarks**
 - diese wiederum sind auch „besser als – und schlechter als“ = Bewertung.
- **Es fördert in einem Team / Unternehmen den Mangel an:**
 - **Selbstwertgefühl**
 - **Anerkennung**
 - **Wertschätzung**





Typologische Zuordnungen und Farben



vorsichtig
präzise
besonnen
hinterfragend
formal
analytisch
weise

wetteifrig
fordernd
entschieden
zielbewusst
willensstark
dominant
schnell




sozial
achtsam
ermutigend
mitfühlend
ruhig
freundlich
sanft

ausdrucksstark
umgänglich
dynamisch
demonstrativ
enthusiastisch
überzeugend
gesellig



- **Es geht um das SEIN**
- **Wer will ich SEIN für WEN?**



THINK
ABOUT
THINGS
DIFFERENTLY

**Treffen Sie uns in der
Halle 2.2 am Stand Q18-4**

Beate Nimsky
nimsky Institut
für intrinsische Kompetenz
www.nimsky.de