

Jahresgespräche 2026:

Führen, wenn es schwierig wird –

Die 7+2 wichtigsten Werkzeuge für Top-Leistungen und

Stabilität im Team

Live-Online-Webinar

mit Führungs-Experte Günter Stein



PERSONALWISSEN

„Wer seiner Führungsrolle gerecht werden will, muss genug Vernunft besitzen, um die Aufgaben den richtigen Leuten zu übertragen – und genug Selbstdisziplin, um ihnen nicht ins Handwerk zu pfuschen.“



Theodore Roosevelt, ehemaliger US-Präsident

*Ein Schulterklopfen ist nur wenige Wirbel
entfernt vom Tritt in den Allerwertesten, aber
Meilen voraus, was das Resultat angeht.*

Ella Wheeler Wilcox, amerik. Schriftstellerin
(„Lache, und die Welt lacht mit dir. Weine, und du weinst alleine“).



Herzlich willkommen!



PERSONALWISSEN

Jahresgespräche 2026:

Führen, wenn es schwierig wird –

Die 7+2 wichtigsten Werkzeuge für Top-Leistungen und

Stabilität im Team

Live-Online-Webinar

mit Führungs-Experte Günter Stein

Ω PERSONALWISSEN

Ω PERSONALWISSEN

Agenda:

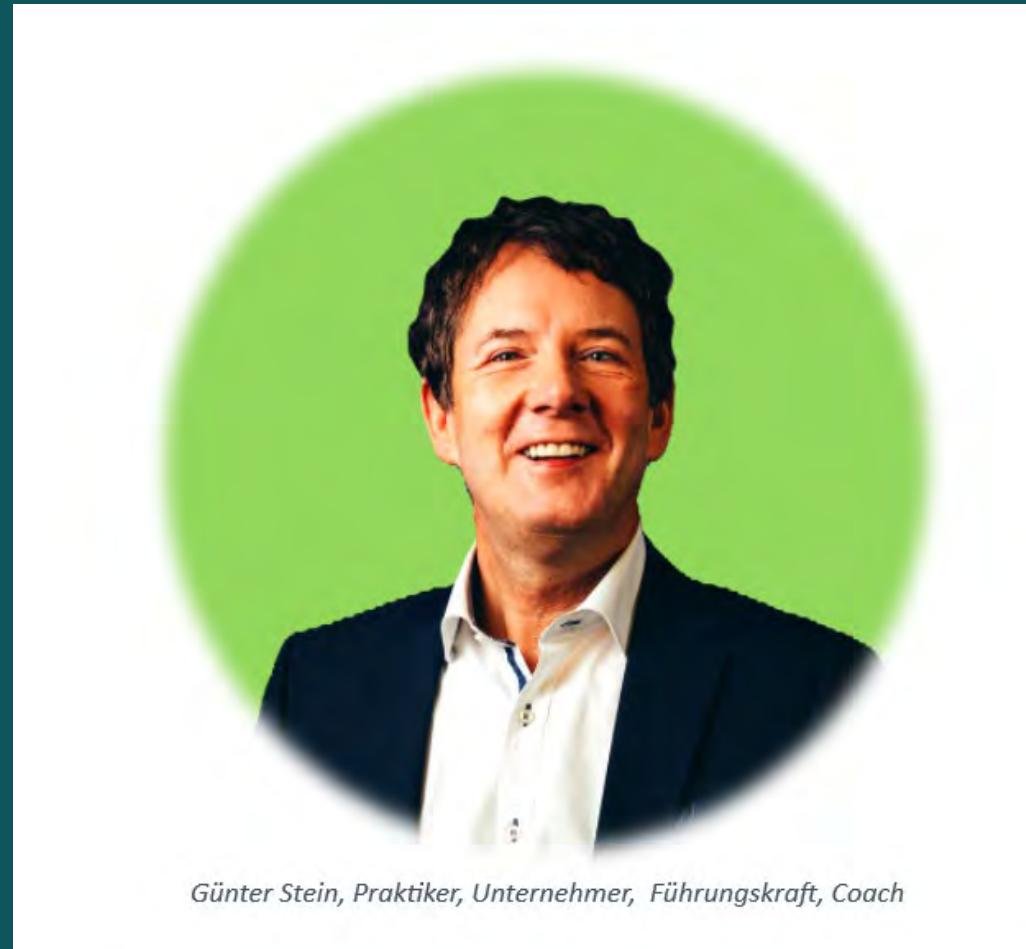
- Warum Sie GERADE JETZT unverzichtbar sind
- Ihre wichtigste Eigenschaft als Führungskraft 2026
- Der 3-Klammer-Trick, der niemals fehlen darf
- Die optimale Gesprächsarchitektur 2026
- Die 7+2 wichtigsten Werkzeuge JETZT
- ... und 3 wertvolle Tipps vorab PLUS:



Ihre Fragen bitte!



Mit wem haben Sie es heute zu tun?



Mein Name ist Günter Stein.

Ich bin Unternehmer, war viele Jahre lang Führungskraft und Prokurst in mehreren Unternehmen, Initiator von „Führungskraft aktuell“ und bin heute immer noch selber Arbeitgeber, führe also eigene Mitarbeiterinnen – in diesem Fall wirklich nur –innen. Das war nicht so geplant, das hat sich so ergeben ☺

(Fast) täglich werden meine Newsletter und Beratungsdienste von Zehntausenden Führungskräften, Arbeitgebern und Menschen in Deutschlands Unternehmen gelesen.

Meine Mission:

Klartext. Nicht Drumherum reden. Die Dinge auf den Punkt bringen. Praxis statt Theorie. Und vor allem: keine Frage offen lassen.

Für meine Leserinnen und Leser bin ich per E-Mail rund um die Uhr persönlich erreichbar!

Führen in schwierigeren Zeiten – Warum SIE jetzt so wichtig sind

Führen in schwierigeren Zeiten – Warum SIE jetzt so wichtig sind

Ein Fehler, den ich häufig beobachte:

Führungskräfte in der „Mitte“ unterschätzen Ihre Bedeutung und Wirkung.

Doch die sind enorm:

Führen in schwierigeren Zeiten – Warum SIE jetzt so wichtig sind

Bedeutung und Wirkung:

- Sie als mittlere Führungskraft sorgen dafür, dass strategische Ideen und Vorgaben überhaupt im Tagesgeschäft ankommen.
- Ohne Sie blieben selbst gute Konzepte bloße Papiertiger, schöne PowerPoint-Folien ohne Praxisbezug – das heißt: ohne Umsetzung.

Klartext:



Führen in schwierigeren Zeiten – Warum SIE jetzt so wichtig sind

Bedeutung und Wirkung:

Klartext:

Egal ob Jahresgespräche, Zielvereinbarungen, Feedback-Gespräche, Kritikgespräche, Entwicklungsgespräche usw.:

Wenn Sie Ihre Vermittlerrolle selbstbewusst einnehmen, bewirken Sie, dass Strategie / Veränderungen / Herausforderungen und Alltag tatsächlich zusammenfinden. Denn:



Führen in schwierigeren Zeiten – Warum SIE jetzt so wichtig sind

Bedeutung und Wirkung:

- Sie kennen Ihr Team besser als Personen jeder anderen Führungsebene.
- Diese Nähe können Sie aktiv nutzen!

Doch Achtung:

Führen in schwierigeren Zeiten – Warum SIE jetzt so wichtig sind

Bedeutung und Wirkung:

Doch Achtung:

- Dabei entscheiden Ihre Worte maßgeblich darüber, wie Strategien, Veränderungen oder Neuerungen im Team aufgenommen werden.
- Ein einziger Satz von Ihnen kann den Unterschied zwischen Widerstand und Akzeptanz ausmachen. Deshalb (auch wenn es vielleicht banal klingt):



Führen in schwierigeren Zeiten – Warum SIE jetzt so wichtig sind

Bedeutung und Wirkung:

- Nutzen Sie gezielt und bewusst eine klare, verständliche Sprache.
- Vermeiden Sie Fachjargon (wo möglich).
- Formulieren Sie Ihre Botschaften so, dass Jede und Jeder sie versteht.

Ergebnis:

Sie stellen sicher, dass Ihre Kommunikation die gewünschte Wirkung erzielt.

Fazit:

Führen in schwierigeren Zeiten – Warum SIE jetzt so wichtig sind

Bedeutung und Wirkung:

Fazit:

Sie sind nicht „nur mittlere Ebene“.

Sie sind entscheidend für das Funktionieren der gesamten Organisation.

Mein persönlicher Appell:



Führen in schwierigeren Zeiten – Warum SIE jetzt so wichtig sind

Bedeutung und Wirkung:

Mein persönlicher Appell:

Ziehen Sie aus dieser Erkenntnis Stärke und Klarheit, um Ihre Rolle aktiv, bewusst und – soweit möglich – mit Freude auszufüllen.

Dann klappt alles das, was Sie jetzt erfahren, nochmal so gut! ☺



Eine wichtige Frage zum Start:

Eine wichtige Frage zum Start:

Was ist bei Ihnen aktuell der größte Druckpunkt?

Leistung?

Motivation?

Zielvorgaben von „oben“, die vielleicht nicht ganz so realistisch sind?

Unruhe im Team?

Schwierige Feedback-Themen?

Eine wichtige Frage zum Start:

Was ist bei Ihnen aktuell der größte Druckpunkt?

Denken Sie bei den folgenden Lösungen und Vorschlägen genau daran.

Für den Hinterkopf:

„Wie kann ich diese Lösung/Technik/Wörter nutzen, um den Druck rauszunehmen – für mich!“

Oder, wie es mein Großvater gesagt hätte: „Wer schon eine Ahnung hat, wie es gehen kann, läuft nicht mehr herum wie ein Huhn.“ Doch ...

Eine wichtige Frage zum Start:

Wer vertraut schon einem Huhn?

→ Womit ich bei einem wichtigen Punkt bin: Vertrauen



Die Währung, die (fast) alles entscheidet

Vertrauen:



Die Währung, die (fast) alles entscheidet

- Ohne Vertrauen verlieren Ihre Worte an Gewicht,
- Ihre Rolle wird schwieriger.

Um Vertrauen aufzubauen ...

Die Währung, die (fast) alles entscheidet

... heißt es glaubwürdig und konsequent aufzutreten:

Geben Sie offen zu, wenn Sie Informationen nicht haben oder Entscheidungen hinterfragen!

- Ihre Ehrlichkeit schafft Vertrauen.
- Vertrauen wiederum bewirkt, dass Sie als glaubwürdige Schnittstelle zwischen Unternehmensleitung und Team akzeptiert und respektiert werden.

Warum erzähle ich Ihnen das?



Jahresgespräche 2026:

- Jahres- und Mitarbeitergespräche haben 2026 besondere Hebelwirkung.
- Vertrauen vorausgesetzt! Mehr noch:
- Sie können in einem Gespräch sehr konkrete Faktoren beeinflussen, die unter Unsicherheit typischerweise kippen – Fokus auf das, was zu tun und wichtig ist. Verbindlichkeit. Sicherheit.

Drei Effekte sind Ihnen sicher:

Jahresgespräche 2026:

Erster Effekt: Weniger Flurfunk – mehr Handlungsfähigkeit.

Studie DiFonzo & Bordia (2002):

Unsicherheit und Angst gehören zu den zentralen Treibern von Gerüchteaktivität.



Jahresgespräche 2026:

Zweiter Effekt: Mehr Leistung ohne Mikromanagement

Meta-Analyse Humphrey, Nahrgang & Morgeson:

Klare Aufgaben-/Rollenmerkmale entscheiden über die Leistung der/des Einzelnen. Wirkung: fast 50 % auf das Verhalten!



Jahresgespräche 2026:

Dritter Effekt: Schnellere Verhaltensänderung durch Feedback, das wirkt

Meta-Analyse Kluger & DeNisi:

- Ein erheblicher Anteil des Feedbacks von Führungskräften führt **zu Verschlechterung von Motivation und Arbeitsleistung**. Weil Feedback nicht ankommt.
- **ANDERERSEITS**. Positiv vermitteltes Feedback für **IMMER** zu einer Verbesserung.

Das bedeutet:

Jahresgespräche 2026:

Dritter Effekt: Schnellere Verhaltensänderung durch Feedback, das wirkt

- In „Druckjahren“ brauchen Sie präzises, verhaltensahe Feedback, das auf die Aufgabe und das konkrete Verhalten zielt – nicht auf die Person.
- Genauso wichtig ist die positive Verstärkung, damit gewünschtes Verhalten häufiger wird.

Übrigens:



Jahresgespräche 2026:

Übrigens:

Gallup (Beitrag „Employee Retention Depends on Getting Recognition Right“):

- Beschäftigte, die glaubhafte Anerkennung erhalten, weisen eine um 45% niedrigere Fluktuation auf.

Womit ich schon beim "schlimmsten Fehler" bin:



Der gefährlichste Fehler von allen:

Am Ende ist nichts verbindlich!



Der gefährlichste Fehler von allen: Unverbindlichkeit

Beispiel:

- Sie haben gelobt, gut erklärt, sauber argumentiert. Nur:
- Nach dem Gespräch ändert sich im Alltag ... nichts.

Was dann passiert?

Dann zahlen **Sie** doppelt:

Der gefährlichste Fehler von allen: Unverbindlichkeit

Dann zahlen **Sie** doppelt:

Erstens zahlen Sie mit Zeit:

- Sie müssen nachfassen, erinnern, nachhaken, nachjustieren.

Zweitens:

Der gefährlichste Fehler von allen: Unverbindlichkeit

Dann zahlen **Sie** doppelt:

Zweitens:

Sie zahlen mit Autorität: Ihr Team lernt unbewusst: „Hier wird viel besprochen – aber wenig umgesetzt.“

Pures Gift! Beispiel:

Der gefährlichste Fehler von allen: Unverbindlichkeit

Beispiel:

- Sie sitzen im Jahresgespräch.
- Sie sprechen über Ziele, Herausforderungen, darüber, wie sich das gemeinsam „packen“ lässt ...

Und am Ende sagen Sie:

- „Nun wissen Sie Bescheid. Schauen wir mal, wie es läuft!“

... Und dann läuft nichts!

Ihr Gegenüber macht weiter wie bisher. Und SIE laufen hinterher ...

Doch wie läuft es besser, also nicht nur Sie?



PERSONALWISSEN

Der gefährlichste Fehler von allen: Unverbindlichkeit

Der 3-Klammer-Trick

Klammer 1: Spiegel:

Sie fassen die Vereinbarungen kurz zusammen.

Beispiel:



Der gefährlichste Fehler von allen: Unverbindlichkeit

Der 3-Klammer-Trick

Klammer 1: Spiegel:

Beispiel:

„Ich fasse kurz zusammen, was wir vereinbart haben – einfach, damit wir beide das gleiche Bild im Kopf haben: Erstens ... zweitens ... drittens ... Stimmt das so?“

So werden Missverständnisse verhindert!



Der gefährlichste Fehler von allen: Unverbindlichkeit

Der 3-Klammer-Trick

Klammer 2: Die Commitment-Frage

Die Frage, die Ihr Gegenüber in die Verantwortung bringt – scheinbar ganz von selbst.

Beispiel:

Der gefährlichste Fehler von allen: Unverbindlichkeit

Der 3-Klammer-Trick

Klammer 2: Die Commitment-Frage

Beispiele:

„Was machen Sie konkret bis wann – und was ist Ihr erster Schritt morgen?“

Noch konkreter:

„Was brauchen Sie, um das genauso umzusetzen?“

Der gefährlichste Fehler von allen: Unverbindlichkeit

Der 3-Klammer-Trick

Klammer 3: Der „Checkpoint“

Vereinbarungen ohne Termin sind gute Absichten. Vereinbarungen mit Termin werden Realität.

Beispiel:

Der gefährlichste Fehler von allen: Unverbindlichkeit

Der 3-Klammer-Trick

Klammer 3: Der „Checkpoint“

Beispiel:

„Wann schauen wir gemeinsam drauf? Ich schlage nächste Woche Donnerstag 15 Minuten vor.“

Tipp (mit den Folien): Ein Beispiel-Gespräch!

Und nun:

Die Gesprächsarchitektur 2026 in 6 Schritten

Hier kommt Ihr „Geländer“, das für die perfekte Struktur sorgt:



Die Gesprächsarchitektur 2026 in 6 Schritten

Schritt 1: Orientierung geben

So nein: Sie springen direkt in Zahlen, Ziele, Kritik.

So ja:

Sie setzen einen klaren Rahmen:

„Bevor wir einsteigen: Mir ist wichtig, dass wir heute zwei Dinge erreichen: zum einen: Klarheit darüber was gut läuft. Zum anderen: Die Punkte ansprechen, wo ich noch Handlungsbedarf sehe – und warum.“

Positive Wirkung: Richtung von Anfang an.



Die Gesprächsarchitektur 2026 in 6 Schritten

Schritt 2: Beobachtung und Wirkung

So nein: „Sie sind unzuverlässig.“

Wirkung: Ihr Gegenüber verteidigt sich. Sie hängen in Meinung gegen Meinung.

So ja: „Mir ist aufgefallen: In den letzten vier Wochen kamen die Zwischenstände dreimal nach dem vereinbarten Termin. Das hatte die Wirkung, dass ...“

Positive Wirkung: Sie sprechen über Fakten und Folgen. Das ist viel schwerer wegzudiskutieren – und Sie behalten die Gesprächsführung.



Die Gesprächsarchitektur 2026 in 6 Schritten

Schritt 3: Zielbild und Prioritäten setzen

So nein: „Wir müssen besser werden.“

Wirkung: Alle nicken, niemand weiß, was zu tun ist.

So ja: „Wenn wir in sechs Monaten zurückblicken: Woran würden wir merken, dass das ein richtig gutes Halbjahr war?“

Und dann: „Welche zwei Ergebnisse haben den größten Hebel – mit den Ressourcen, die wir haben?“

Positive Wirkung: Sie machen aus Druck eine Priorität. Und Priorität ist das, was Leistung unter knappen Ressourcen möglich macht.



Die Gesprächsarchitektur 2026 in 6 Schritten

Schritt 4: Mitgestaltung aktivieren – auch wenn das Ziel feststeht

So nein: So nein: „Hier ist das Ziel, hier ist der Plan.“

Wirkung: Keine Identifikation. Bestenfalls „abarbeiten“

So ja: „Das Ziel steht. Aber wie wir es erreichen, gestalten wir gemeinsam. Was ist Ihr Vorschlag für den besten Weg – und was wäre Ihr erster Hebel?“

Positive Wirkung: Ihr Gegenüber wird Mitgestalter. Sie gewinnen Motivation ohne Motivationsrede.



Die Gesprächsarchitektur 2026 in 6 Schritten

Schritt 5: Verbindlichkeit herstellen – die 3er-Klammer

Sie sagen:

„Ich fasse zusammen ...“ – Spiegeln.

„Was ist Ihr erster Schritt?“ – Commitment.

„Wann checken wir kurz?“ – Checkpoint.

Positive Wirkung: Sie sparen sich ständiges Nachfassen und sorgen für Umsetzung.



Die Gesprächsarchitektur 2026 in 6 Schritten

Schritt 6: Verstärken (= nicht nur mit Aufgaben schließen)

So nein: „Gut, dann machen wir das so.“

Wirkung: neutral, kein Anker.

So ja: „Ich finde gut, dass Sie das so konkret angehen. Genau darauf kommt es genau jetzt an. Ich bin sicher, dass Sie das hinbekommen. Ich unterstütze Sie dabei. Wenn Sie etwas benötigen oder brauchen – bitte sofort melden!“

Positive Wirkung: Ihr Gegenüber bekommt zusätzliche Sicherheit.

Und nun ...



Die 7+2 Werkzeuge für erfolgreiche Gespräche in schwierigeren Zeiten

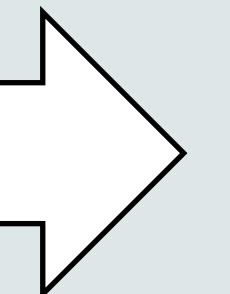
... und 3 Tipps vorab:

Tipp:

Wenn Ihr eigener Vorgesetzter es SCHLECHTER macht als Sie



GRATIS in Ihrer Test-Ausgabe. PLUS:



Hü und hott: So managen Sie ständige Kurswechsel Ihres wankelmütigen Vorgesetzten

Für viele Führungskräfte gehört es zum Alltag: Ein Vorgesetzter, der heute begeistert A sagt und morgen mit der gleichen Überzeugung B propagiert. Neue Prioritäten tauchen plötzlich auf, Projekte ändern die Richtung, und das Team schaut fragend zu Ihnen. Wenn von oben nur ein Zick-Zack-Kurs kommt, nehmen Sie die Herausforderung an und bleiben Sie auf Kurs.

Wenn Ihr Chef Ihnen und Ihrem Team Energien raubt, weil er oder sie mit einem Hü-und-hott-Kurs das Umsetzen Ihrer vorgegebenen Ziele boykottiert, sollten Sie mit Fingerspitzengefühl, aber effektiv vorgehen. Zum einen dürfen Sie es sich mit Ihrem Vorgesetzten nicht verscherzen, zum anderen Ihr Team nicht enttäuschen. Um einen Mittelweg zu finden, sollten Sie sich zunächst bewusst machen, was der Auslöser für den Wankelmut Ihres oder Ihrer Vorgesetzten sein könnte. Klicken Sie folgende Optionen ab:

4 Gründe für Wankelmütigkeit

- Er oder sie ist getrieben durch hohe externe Erwartungen oder von einer höheren Ebene, die kurzfristige Kurswechsel erzwingt.
- Starker Innovationsdruck löst ein reflexhaftes Verhalten aus, das dazu führt, dass Ideen ungefiltert angestoßen werden.
- Überlastung verwässert Entscheidungen und lässt Argumente verschwimmen oder hinten runterfallen.
- Ihr Vorgesetzter oder Ihre Vorgesetzte ist ein visionärer Typ: Sie oder er sind Schnelldenker, sprühen vor Ideen. Dieser Typ Vorgesetzter braucht jemanden, der ihn „back to earth“ holt und

- Sie signalisieren Ihrem oder Ihrer Vorgesetzten, wie Sie den Aufwand, die Risiken und Chancen einschätzen.
- Sie klären Prioritäten: „Wenn ich X mache, stelle ich Y zurück.“

Option 3: Agieren Sie statt zu reagieren

Wankelmütige Vorgesetzte erwarten oft spontane Umsetzung. Sie werden dadurch leicht in einen operativen Aktionismus gedrängt. Dem können Sie begegnen, indem Sie selbst Ihrem Vorgesetzten eine klare Struktur vorgeben:

- Bieten Sie wöchentliche oder zweiwöchentliche Fokus-Reviews an; halten Sie sie kurz, damit sie nicht zur Belastung werden und Ihr Vorgesetzter sich ihnen entzieht.
- Bereiten Sie Entscheidungsvorlagen vor.
- Vereinbaren Sie Commitments mit kurzem Zeithorizont.

Option 4: Seien Sie loyal im Außen, klar im Innen

Sie schützen Ihr Team vor spontanen Eingebungen Ihres Chefs, indem Sie diese wie beschrieben abfedern. So halten Sie die Energie im System und tragen die Unruhe nicht weiter:



Tipp:

Falls Sie gerade an Ihre „Problem-Kinder“

Denken:



GRATIS E-Book „Umgang mit schwierigen Zeitgenossen“. PLUS:



Tipp:

Zur „Eigen-Stabilisierung“

GRATIS in Ihrer Test-Ausgabe. PLUS:

Leadership in der Sandwich-Position: So gelingt Ihnen die Balance zwischen Umsetzen und Abfedern

Sie als Führungskraft im mittleren Management sind heute stärker denn je gefordert, trotz widersprüchlicher Erwartungen eine ausgleichende Lösung zu finden. Von oben prasseln strategische Vorgaben, Sparziele oder die Forderung nach Changeprozessen auf Sie herab. Von unten kommt der Wunsch nach Orientierung, psychologischer Sicherheit, Transparenz und Motivation.

Als sogenannter Sandwich-Manager oder sogenannte -Manage- **Geben Sie Orientierung nach „unten“**

✓ Ihnen als Mittelmanagerin oder -managerin Steuerung. Ihre Mitarbeitenden brauchen Sicherheiten, klare Rollenzuordnungen und Ihnen selbst agieren und Erfolg realisieren.

Weshalb Klatsch Ihr Frühwarnsystem ist – und wie Sie es verantwortungsvoll nutzen

Klatsch ist der inoffizielle Nachrichtenticker jeder Organisation. Und er kann nicht stoppen, selbst wenn Sie es wollten. Aber Sie können ihn abfangen.

Klatsch kann zu einem Werkzeug werden, das Ihnen Informationen liefert, die nirgends protokolliert werden, und das Sie nutzen können, ohne zynisch oder manipulativ zu wirken. Dieser Artikel

Mit diesen 6 Fragen lesen Sie den sozialen Seismografen

- **Was taucht mehrfach auf?** Wiederholungen = relevante Signale, keine Zufälle.
 - **Wer erzählt es wem?** Sender-Empfänger-Beziehungen verraten

Die 7+2 Werkzeuge für erfolgreiche Gespräche

Halt geben mit „Haltungssätzen“

Warum wichtig?

- Wenn Ihr Team Halt spürt, sinkt die Unruhe.
- Sinkt die Unruhe, steigt die Handlungsfähigkeit.

Der Hebel:

Halt entsteht nicht dadurch, dass Sie auf alles eine Antwort haben. Halt entsteht dadurch, dass Sie berechenbar sind. Dass Ihr **Team weiß**: „So wird hier geführt. So wird hier entschieden. So wird hier kommuniziert.“

Das Werkzeug: Haltungssätze, die Sie sofort einsetzen können.

Beispiele:



PERSONALWISSEN

Die 7+2 Werkzeuge für erfolgreiche Gespräche

3 Beispiele:

Haltungssatz 1: Botschaft: „*Ich verspreche keine Dinge, die ich nicht steuern kann – aber ich verspreche Klarheit, sobald ich sie habe.*“

So nein: „*Das wird schon nicht so schlimm.*“

Wirkung: klingt beruhigend, kann aber Vertrauen zerstören, wenn es anders kommt.

So ja: „*Ich kenne heute nicht alle Antworten. Aber sobald ich etwas Belastbares weiß, bekommen Sie es direkt.*“

Positive Wirkung: Ihr Team merkt: Sie sind ehrlich – und Sie lassen niemanden hängen.



Die 7+2 Werkzeuge für erfolgreiche Gespräche

3 Beispiele:

Haltungssatz 2: Botschaft: „*Wir bleiben handlungsfähig – egal, wie die Lage ist.*“

So nein: „*Wir müssen abwarten.*“

Wirkung: macht passiv, fördert das Gefühl von Ohnmacht.

So ja: „*Wir können nicht alles beeinflussen – aber wir können entscheiden, was wir jetzt tun. Und genau das klären wir heute: Was ist Priorität, was lassen wir weg, was brauchen Sie von mir?*“

Positive Wirkung: Sie verwandeln diffuse Unsicherheit in konkrete Handlung.

Die 7+2 Werkzeuge für erfolgreiche Gespräche

3 Beispiele:

Haltungssatz 3: Botschaft: „*Ich stehe für Fairness und Klarheit – auch wenn es unangenehm wird.*“

So nein: „*Lassen wir das Thema heute lieber.*“

Wirkung: das Unausgesprochene wird größer und giftiger.

So ja: „*Gerade weil es gerade schwierig ist, reden wir klar – ohne Schuldzuweisungen, aber mit Konsequenzen.*“

Positive Wirkung: Sie schaffen Vertrauen, weil Ihr Team merkt: Hier wird nicht rumlaviert.

Beispiel:



Die 7+2 Werkzeuge für erfolgreiche Gespräche

3 Beispiele:

Mitarbeiter: „Ich habe das Gefühl, bei uns werden demnächst Stellen gestrichen, stimmt das?“

So nein: „Keine Ahnung. Machen Sie sich nicht verrückt.“

Wirkung: Ihr Team glaubt Ihnen nicht – oder es bleibt im Kopfkino.

So ja:



Die 7+2 Werkzeuge für erfolgreiche Gespräche

Beispiel:

So ja: „Ich kann Ihnen heute keine Zusage geben, weil ich es nicht sicher weiß. Aber ich verspreche Ihnen zwei Dinge:

Erstens, sobald ich Klarheit habe, kommt sie direkt zu Ihnen. Und zweitens, wir klären heute, wie Sie trotz der Lage erfolgreich arbeiten können – und was Sie dafür von mir brauchen. Das ist jetzt das Wichtigste.

Wirkung: Sie geben Halt – und Sie führen zurück in die Handlungsfähigkeit.

Werkzeug 2:

Die 7+2 Werkzeuge für erfolgreiche Gespräche

Ziele gemeinsam verhandeln – Ziel fix, Weg verhandelbar



Die 7+2 Werkzeuge für erfolgreiche Gespräche

Ziele gemeinsam verhandeln – Ziel fix, Weg verhandelbar

Nutzen:

- Wenn Mitarbeitende Ziele als „Ansage von oben“ erleben, bekommen Sie (vielleicht!) Zustimmung – aber selten echte Energie, die in die Umsetzung gesteckt wird.
- Wenn aber Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Weg zum Ziel selbst mitentwickeln, sieht die Welt sofort anders aus.

Das Werkzeug: Die 3-Fragen-Sequenz:



Die 7+2 Werkzeuge für erfolgreiche Gespräche

Ziele gemeinsam verhandeln – Ziel fix, Weg verhandelbar

Frage 1: Outcome statt Aufgabe

„Wenn wir in sechs Monaten zurückblicken: Woran würden wir merken, dass das ein richtig gutes Halbjahr war?“

Warum ist das so stark?

Weil Ihr Gegenüber nicht über To-do-Listen nachdenkt, sondern über Ergebnisqualität. Und das führt fast automatisch zu besseren Prioritäten.



Die 7+2 Werkzeuge für erfolgreiche Gespräche

Ziele gemeinsam verhandeln – Ziel fix, Weg verhandelbar

Frage 2: Hindernisse konkret machen

„Was steht dem heute im Weg – ganz konkret? Was bremst Sie am meisten: fachlich, organisatorisch, in der Zusammenarbeit?“

Warum wichtig?

Hier kommt der Nutzen für Sie: Sie bekommen nicht nur Ziele, Sie bekommen die echten „Bremsklötze“ auf den Tisch. Und damit können Sie führen!



Die 7+2 Werkzeuge für erfolgreiche Gespräche

Ziele gemeinsam verhandeln – Ziel fix, Weg verhandelbar

Frage 3: Zwei Hebel mit maximaler Wirkung

„Wenn wir realistisch bleiben – mit den Ressourcen, die wir haben: Welche zwei Ergebnisse hätten den größten Hebel? Und was wäre Ihr erster Schritt?“

Warum so stark?

Das ist der Punkt, an dem aus „Ziel“ ein Plan wird. Und Plan heißt für Sie: weniger Nachfassen.

Werkzeug 3:



Die 7+2 Werkzeuge für erfolgreiche Gespräche

Blockaden lösen – Mitarbeitende zu Mitgestaltern machen

Nutzen:

Blockaden kosten Führungskräfte enorm viel Zeit.

Doch eine Blockade ist selten „Widerstand gegen Sie“. Eine Blockade ist meist ein Signal: **Können, Wollen oder Dürfen** stimmt gerade nicht.

Hier aber können Sie ansetzen!

Das Werkzeug:

Die 20-Sekunden-Diagnose: Können – Wollen – Dürfen



Die 7+2 Werkzeuge für erfolgreiche Gespräche

Blockaden lösen – Mitarbeitende zu Mitgestaltern machen

Beispiel:

Sie sagen:

„Ich will verstehen, was hier wirklich bremst. Ist es eine Frage von **Können** – fehlt Wissen oder Routine?

Ist es eine Frage von **Wollen** – fehlt Sinn, Motivation, Energie?

Oder ist es eine Frage von **Dürfen** – fehlen Rahmenbedingungen, Entscheidungsspielraum oder Ressourcen?“

Die Wirkung:



Die 7+2 Werkzeuge für erfolgreiche Gespräche

Blockaden lösen – Mitarbeitende zu Mitgestaltern machen

Die Wirkung:

Diese Frage wirkt, weil Ihr Gegenüber merkt: „Hier geht es nicht um Schuld, sondern um Lösung.“

- Und dann kommt **der eigentliche Hebel**: Sie schalten vom Problemdenken in Mitgestaltung:



Die 7+2 Werkzeuge für erfolgreiche Gespräche

Blockaden lösen – Mitarbeitende zu Mitgestaltern machen

Verwenden Sie den Satz: „Wenn es klappen müsste ...“

Zum Beispiel:

„Wenn es klappen **müsste** – was wäre der erste kleine Hebel, der es leichter macht?“

Warum ist das so stark?



Die 7+2 Werkzeuge für erfolgreiche Gespräche

Blockaden lösen – Mitarbeitende zu Mitgestaltern machen

Verwenden Sie den Satz: „Wenn es klappen müsste ...“

Gehirn wechselt aus dem Modus „Argumente gegen“ in den Modus „Optionen für“.

Tipp:

Und wenn Sie noch mehr Dynamik wollen, nutzen Sie die „Turbo-Frage“:



Die 7+2 Werkzeuge für erfolgreiche Gespräche

Blockaden lösen – Mitarbeitende zu Mitgestaltern machen

Turbo-Frage:

„Was müsste passieren, damit wir unser Ziel doppelt so schnell erreichen?“

Ergebnis (meist):

Selbst Mitarbeitende, die eben noch im „Geht nicht“-Modus waren, liefern plötzlich Ideen – weil die Frage ihnen erlaubt, „groß“ zu denken, ohne sofort liefern zu müssen.

Werkzeug 4:



PERSONALWISSEN

Die 7+2 Werkzeuge für erfolgreiche Gespräche

Kritisches Feedback, das Verhalten wirklich ändert

Tipp vorab:

Die 17 magischen Führungstools und Vorlagen:

- Worum bei Bonuszahlung wichtig ist
- Die 7 Grundregeln Kündigungsgespräcs
- Wie Sie einfach und effizient Feedback geben
- Wie Sie mit der Ampel-Methode Feedback geben
- So geben Sie mit der 5-Finger-Methode Feedback
- Warum die Sandwich-Methode passst und wie Sie Ihr Feedback bissfest servieren
- 360 Grad Feedback Führungskräfte
- Erfolgreiche Zielvereinbarungsgepräche in 10 Schritten
- Modell für Arbeitsaufgaben

Die 7+2 Werkzeuge für erfolgreiche Gespräche

Kritisches Feedback, das Verhalten wirklich ändert

Nutzen:

Sie stoppen schlechende Leistungsprobleme früh.

Sie vermeiden Eskalationen.

Sie sparen sich diese zermürbende Dauerschleife aus „nochmal erinnern, nochmal erklären, nochmal hoffen“.

Doch Achtung:



Die 7+2 Werkzeuge für erfolgreiche Gespräche

Kritisches Feedback, das Verhalten wirklich ändert

Achtung:

Kritisches Feedback scheitert in der Praxis selten am Mut. Es scheitert an der Form.

Viele sind entweder zu weich – oder zu pauschal.

Beides führt dazu, dass Ihr Gegenüber entweder nichts ändert oder in die Abwehr geht.

Das Werkzeug, um es gleich richtig zu machen:



Die 7+2 Werkzeuge für erfolgreiche Gespräche

Kritisches Feedback, das Verhalten wirklich ändert

Das Werkzeug:

Die 5-Schritte-Formel

Die 7+2 Werkzeuge für erfolgreiche Gespräche

Kritisches Feedback, das Verhalten wirklich ändert

Schritt 1: Kontext & Ziel – warum Sie es ansprechen

„Ich spreche das an, weil mir wichtig ist, dass Sie erfolgreich sind – und weil wir als Team stabil liefern müssen.“

Nutzen: Sie nehmen Druck raus und setzen zugleich den Rahmen: Es geht um Ergebnis und Zusammenarbeit, nicht um Schuld.



Die 7+2 Werkzeuge für erfolgreiche Gespräche

Kritisches Feedback, das Verhalten wirklich ändert

Schritt 2: Beobachtung – konkret, überprüfbar

„Mir ist aufgefallen: In den letzten vier Wochen kamen die Zwischenstände dreimal nach dem vereinbarten Termin.“

So nein: „Sie sind unzuverlässig.“

Wirkung: Abwehr, Rechtfertigung, Diskussion über Charakter.

So ja: konkrete Beobachtung.

Wirkung: sachlich, schwer wegzudiskutieren.



Die 7+2 Werkzeuge für erfolgreiche Gespräche

Kritisches Feedback, das Verhalten wirklich ändert

Schritt 3: Wirkung – was das im Alltag auslöst

„Das führt dazu, dass andere warten, sich Arbeit stapelt und wir Termine beim Kunden riskieren.“

Nutzen: Ihr Gegenüber versteht den „Preis“ seines Verhaltens – und warum Veränderung notwendig ist.

Die 7+2 Werkzeuge für erfolgreiche Gespräche

Kritisches Feedback, das Verhalten wirklich ändert

Schritt 4: Erwartung – der neue Standard

„Ab jetzt ist der Standard: Sie liefern den Zwischenstand bis Mittwoch, 12 Uhr. Wenn Sie sehen, dass es nicht klappt, melden Sie sich spätestens Dienstag mit einem neuen Vorschlag.“

Nutzen: Sie ersetzen Unschärfe durch einen klaren Standard. Standards entlasten, weil sie Diskussionen reduzieren.



Die 7+2 Werkzeuge für erfolgreiche Gespräche

Kritisches Feedback, das Verhalten wirklich ändert

Schritt 5: Unterstützung & Verantwortung – die Lösung kommt vom Mitarbeitenden

„Was brauchen Sie, damit das zuverlässig klappt? Und was ist Ihr erster Schritt, den Sie ab morgen umsetzen?“

Nutzen: Sie bekommen Ownership statt Ausreden



Die 7+2 Werkzeuge für erfolgreiche Gespräche

Kritisches Feedback, das Verhalten wirklich ändert

Schritt 6: Verbindlichkeits-Klammer

„Ich fasse zusammen ...“ (Spiegeln)

„Erster Schritt ist ...“ (Commitment)

„Wann checken wir kurz?“ (Checkpoint)

So klingt das in „echt“:

Die 7+2 Werkzeuge für erfolgreiche Gespräche

So klingt das in „echt“:

Mitarbeitender: „Ich hatte so viel zu tun, das ging nicht anders.“

Sie: „Verstehe ich. Trotzdem bleibt der Standard wichtig. Was ist der Hauptgrund: Prioritäten, fehlende Info, zu viele Ad-hoc-Aufgaben? Und was ändern Sie konkret, damit Mittwoch 12 Uhr realistisch wird?“

...
„Wenn Sie wählen müssten: Was streichen oder delegieren Sie als Erstes?“

...
„Okay. Dann halten wir fest: erster Schritt morgen ist ... und wir checken nächsten Donnerstag 15 Minuten.“

Werkzeug 5:

Die 7+2 Werkzeuge für erfolgreiche Gespräche

Der Lob-Trick, der das entscheidende bisschen mehr weckt

Der Nutzen für Sie als Führungskraft ist dreifach:

- Erstens: Sie erhöhen Leistung, ohne zu „drücken“.
- Zweitens: Sie binden gute Leute, ohne große Versprechen.
- Drittens: Sie steuern Verhalten schneller, weil Menschen glasklar verstehen, was sie wiederholen sollen.

Doch Achtung:

Die 7+2 Werkzeuge für erfolgreiche Gespräche

Der Lob-Trick, der das entscheidende bisschen mehr weckt

Achtung:

Viele Führungskräfte loben – aber das Lob wirkt nicht. Warum? Weil es zu allgemein ist. „Gut gemacht.“ „Super.“ ... Das ist nett – aber es verändert Verhalten kaum.

Frage bleibt offen: „Was genau soll ich wiederholen?“

Lösung:

Die 7+2 Werkzeuge für erfolgreiche Gespräche

Der Lob-Trick, der das entscheidende bisschen mehr weckt

Lösung (Werkzeug):

Sie loben **konkretes Verhalten** – und koppeln es an die Zukunft.
Das ist der „Lob-Trick“.

Er funktioniert in 3 Teilen:

Die 7+2 Werkzeuge für erfolgreiche Gespräche

Der Lob-Trick, der das entscheidende bisschen mehr weckt

Der Lob-Trick in 3 Teilen: Verhalten – Wirkung – Zukunft

Teil 1: Verhalten (konkret)

„Wie Sie das Kundengespräch strukturiert haben – erst klären, dann priorisieren, dann zusagen ...



Die 7+2 Werkzeuge für erfolgreiche Gespräche

Der Lob-Trick, der das entscheidende bisschen mehr weckt

Der Lob-Trick in 3 Teilen: Verhalten – Wirkung – Zukunft

Teil 2: Wirkung (warum es wichtig ist)

„... das hat die Situation beruhigt und uns eine Reklamation erspart.“



Die 7+2 Werkzeuge für erfolgreiche Gespräche

Der Lob-Trick, der das entscheidende bisschen mehr weckt

Der Lob-Trick in 3 Teilen: Verhalten – Wirkung – Zukunft

Teil 3: Zukunft (davon will ich mehr)

„Genau dieses Vorgehen will ich in den nächsten Wochen häufiger sehen. Wo können Sie das als Standard einsetzen?“

→ Dieser letzte Satz ist der Turbo. Denn jetzt machen Sie aus Lob nicht nur Anerkennung, sondern **eine Verhaltensvereinbarung**.

Ein Satz der goldwert ist:



Die 7+2 Werkzeuge für erfolgreiche Gespräche

Der Lob-Trick, der das entscheidende bisschen mehr weckt

Ein Satz, der goldwert ist:

Wenn Sie nur einen Satz aus diesem Tool mitnehmen, dann diesen:

„Ich sage Ihnen genau, was ich künftig öfter von Ihnen sehen will – und warum.“

Werkzeug 6:

Die 7+2 Werkzeuge für erfolgreiche Gespräche

Die wichtigste Frage, mit der Sie Mitarbeitende in die Pflicht nehmen

Der Nutzen:

- Sie vermeiden diese Endlosschleifen aus „Ja, ich weiß ...“, „Ich versuche es ...“, „Ich nehme mir das vor ...“.
- Stattdessen bekommen Sie einen **klaren Plan**, der vom Mitarbeitenden selbst kommt.
- Und Sie müssen danach deutlich weniger nachfassen.

Das Werkzeug:



Die 7+2 Werkzeuge für erfolgreiche Gespräche

Die wichtigste Frage, mit der Sie Mitarbeitende in die Pflicht nehmen

Das Werkzeug:

Diese Frage, die Sie in Jahres- und Mitarbeitergesprächen immer dann einsetzen, wenn es um Veränderung geht – Zielerreichung, Verhalten, Prioritäten, Zusammenarbeit:



Die 7+2 Werkzeuge für erfolgreiche Gespräche

Die wichtigste Frage, mit der Sie Mitarbeitende in die Pflicht nehmen

„Was machen Sie konkret bis wann – und was ist Ihr erster Schritt morgen?“

Diese Frage ist so wirksam, weil sie drei Dinge gleichzeitig erzwingt – ohne dass es sich nach Zwang anfühlt:

1. konkret statt allgemein
2. Termin statt Absicht
3. erster Schritt statt „irgendwann mal“

Variante 2 (noch eleganter):



Die 7+2 Werkzeuge für erfolgreiche Gespräche

Die wichtigste Frage, mit der Sie Mitarbeitende in die Pflicht nehmen

„Was brauchen Sie, um das genauso umzusetzen?“

Der „Trick“:

Der Mitarbeitende muss überlegen, was er selbst beitragen kann, und was er von Ihnen braucht.

Sie bekommen also nicht nur eine Zusage, sondern gleich die **Bedingungen** für Erfolg.

Mini-Beispiel:



Die 7+2 Werkzeuge für erfolgreiche Gespräche

Die wichtigste Frage, mit der Sie Mitarbeitende in die Pflicht nehmen

Mini-Beispiel:

Nehmen wir an, es geht um Zuverlässigkeit bei Abgaben.

Mitarbeitender: „Ja, ich verstehe. Ich werde darauf achten.“

So nein: „Gut. Dann machen Sie das.“

Ergebnis: Keine Änderung – weil „darauf achten“ kein Plan ist.

So ja:



Die 7+2 Werkzeuge für erfolgreiche Gespräche

Die wichtigste Frage, mit der Sie Mitarbeitende in die Pflicht nehmen

So ja:

Sie: „Okay. Dann machen wir es konkret: Was liefern Sie bis wann – und was ist Ihr erster Schritt morgen?“

Mitarbeitender: „Ich blocke mir Dienstag 9 bis 11 Uhr dafür.“

Sie: „Gut. Und was tun Sie, wenn am Dienstag etwas dazwischenkommt?“

Mitarbeitender: „Dann verschiebe ich es nicht, sondern melde mich bis Dienstag 12 Uhr mit einem Ersatztermin.“

Sie: „Perfekt. Wann checken wir das kurz? Donnerstag 15 Minuten.“

Nutzen für Sie:



Die 7+2 Werkzeuge für erfolgreiche Gespräche

Die wichtigste Frage, mit der Sie Mitarbeitende in die Pflicht nehmen

Nutzen für Sie:

Sie haben einen Plan, eine Absicherung und einen Termin. Und Sie müssen nicht mehr „hinterher“.

Werkzeug 7:

Die 7+2 Werkzeuge für erfolgreiche Gespräche

Die 7 magischen Wörter, damit Ihnen Ihr Team wirklich folgt

Was die 7 Wörter bewirken (Nutzen):

Die 7+2 Werkzeuge für erfolgreiche Gespräche

Die 7 magischen Wörter, damit Ihnen Ihr Team wirklich folgt

Was die 7 Wörter bewirken (Nutzen):

- Diese 7 magischen Wörter können Sie in fast jeder Situation einsetzen:
Bei Zielen, bei Blockaden, bei Kritik, bei Konflikten, bei „Dienst nach Vorschrift“.
- Sie bewirken eine Veränderung.
- In Ihrem Sinne.

Diese sieben Wörter heißen:

Die 7+2 Werkzeuge für erfolgreiche Gespräche

Die 7 magischen Wörter, damit Ihnen Ihr Team wirklich folgt

„Was brauchen Sie, um das zu schaffen?“

Es ist ein unglaublich starker Führungs-Satz. Weil er gleichzeitig drei Botschaften sendet:

- **Das Ziel steht.** Es gibt keine Debatte darüber, ob wir es machen.
- **Ich unterstütze Sie.** Sie sind nicht allein.
- **Sie bleiben verantwortlich.** Denn die Antwort muss vom Mitarbeitenden kommen.

Die 7+2 Werkzeuge für erfolgreiche Gespräche

Die 7 magischen Wörter, damit Ihnen Ihr Team wirklich folgt

„Was brauchen Sie, um das zu schaffen?“

Es ist ein unglaublich starker Führungs-Satz. Weil er gleichzeitig drei Botschaften sendet:

- **Das Ziel steht.** Es gibt keine Debatte darüber, ob wir es machen.
- **Ich unterstütze Sie.** Sie sind nicht allein.
- **Sie bleiben verantwortlich.** Denn die Antwort muss vom Mitarbeitenden kommen.

Achtung:



Die 7+2 Werkzeuge für erfolgreiche Gespräche

Die 7 magischen Wörter, damit Ihnen Ihr Team wirklich folgt

Achtung:

Viele Führungskräfte haben die Sorge, dass so ein Satz zu weich klingt. Tut er nicht – wenn Sie ihn richtig einsetzen.

Der Satz ist nicht: „Was wünschst du dir?“

Der Satz ist: „Was brauchst du, um das zu schaffen?“

Sie machen klar: Das Ergebnis ist gesetzt. Aber Sie geben Raum, den Weg realistisch zu gestalten.

Tipp:



Die 7+2 Werkzeuge für erfolgreiche Gespräche

Die 7 magischen Wörter, damit Ihnen Ihr Team wirklich folgt

Tipp:

Sie nutzen die 7 Worte besonders dann, wenn Sie merken:

- Ihr Gegenüber bremst, blockt, diskutiert
- die Stimmung kippt
- jemand sagt „Ja, aber ...“
- jemand wirkt überfordert oder passiv.

Dann ist dieser Satz Ihr Reset-Knopf.

Werkzeug 7+1:

Die 7+2 Werkzeuge für erfolgreiche Gespräche

Bonus 1: Das 20-Minuten-Riutal für Leistung ohne Mikrokontrolle

„Wenn ich 2026 nur **ein** neues Führungsritual etablieren dürfte, dann wäre es dieses!“



Die 7+2 Werkzeuge für erfolgreiche Gespräche

Bonus 1: Das 20-Minuten-Riutal für Leistung ohne Mikrokontrolle

Der Nutzen:

- Sie bekommen mehr Leistung, ohne Mikromanagement.
- Sie gewinnen Zeit, weil Sie nicht mehr dauernd hinterherlaufen müssen.

Das Werkzeug:

Struktur statt Kontrolle.

Der Weg: Fix – Flex – Klärungsbedarf



Die 7+2 Werkzeuge für erfolgreiche Gespräche

Bonus 1: Das 20-Minuten-Riutal für Leistung ohne Mikrokontrolle

Der Weg:

Sie setzen einmal pro Woche einen festen Termin – gerne Montag oder Dienstag. 20 Minuten reichen. Und Sie gehen exakt drei Punkte durch:



Die 7+2 Werkzeuge für erfolgreiche Gespräche

Bonus 1: Das 20-Minuten-Riutal für Leistung ohne Mikrokontrolle

Fix: Was steht diese Woche fest?

„Welche Aufgaben, Termine, Abgaben sind nicht verhandelbar? Was muss auf jeden Fall passieren?“

Nutzen:

Sie schaffen Fokus. Viele Probleme entstehen nicht, weil Menschen zu wenig arbeiten, sondern weil sie an den falschen Dingen arbeiten.



Die 7+2 Werkzeuge für erfolgreiche Gespräche

Bonus 1: Das 20-Minuten-Riutal für Leistung ohne Mikrokontrolle

Flex: Was ist verschiebbar – ohne Schaden?

„Was können wir schieben, streichen oder anders lösen, ohne dass es uns um die Ohren fliegt?“

Nutzen:

Sie entlasten Ihr Team aktiv – und zwar ohne schlechtes Gewissen. Sie geben die Erlaubnis zu priorisieren. Das senkt Stress und erhöht die Qualität.



Die 7+2 Werkzeuge für erfolgreiche Gespräche

Bonus 1: Das 20-Minuten-Ritual für Leistung ohne Mikrokontrolle

Klärungsbedarf: Wo blockiert uns etwas, weil Entscheidungen fehlen?

„Wo hängen wir, weil wir eine Entscheidung brauchen? Und wer entscheidet bis wann?“

Nutzen:

Sie verhindern Stillstand und „heimliches Wurschteln“. Und Sie werden als Führungskraft wirksam, weil Sie dort eingreifen, wo es wirklich nötig ist – nämlich bei Entscheidungen.

- Das ist das gesamte Ritual. Fix, Flex, Klärungsbedarf. Beispiel:



Die 7+2 Werkzeuge für erfolgreiche Gespräche

Bonus 1: Das 20-Minuten-Riutal für Leistung ohne Mikrokontrolle

Beispiel:

Stellen Sie sich vor, Ihr Team hat zu viele Aufgaben und zu wenig Leute.

Ohne Struktur passiert Folgendes:

Jeder arbeitet „fleißig“, aber in verschiedene Richtungen. Das Ergebnis sind verpasste Deadlines, Fehler und schlechte Stimmung.

Mit dem Ritual passiert das Gegenteil:



Die 7+2 Werkzeuge für erfolgreiche Gespräche

Bonus 1: Das 20-Minuten-Riutal für Leistung ohne Mikrokontrolle

Mit dem Ritual passiert das Gegenteil:

- Sie machen sichtbar, was wirklich zählt (Fix).
 - Sie nehmen Druck raus, indem Sie bewusst entpriorisieren (Flex).
 - Sie lösen Blockaden dort, wo Führung gefragt ist (Klärungsbedarf).
- Und plötzlich läuft's – obwohl sich an Ressourcen nichts geändert hat.

TIPP:



PERSONALWISSEN

Die 7+2 Werkzeuge für erfolgreiche Gespräche

Bonus 1: Das 20-Minuten-Riutal für Leistung ohne Mikrokontrolle

Tipp:

Wenn Sie das Ritual einführen, starten Sie mit einer Botschaft, die sofort Akzeptanz schafft:

„Wir machen das nicht, um mehr zu kontrollieren – sondern damit wir weniger nachfassen müssen und gemeinsam in die richtige Richtung laufen. Wissen, wo wir dran sind. Und was wirklich Priorität hat!“

Werkzeug 7+2:

Die 7+2 Werkzeuge für erfolgreiche Gespräche

Bonus 2: KI in der Vorbereitung: Turbo mit Leitplanken

„Echt jetzt?“



Die 7+2 Werkzeuge für erfolgreiche Gespräche

Bonus 2: KI in der Vorbereitung: Turbo mit Leitplanken

Nein! KI ersetzt keine Führung.

Aber KI kann Ihnen in der Vorbereitung enorm helfen – wenn Sie sie richtig einsetzen.

Der Nutzen:

Sie sparen Zeit, Sie gehen deutlich sicherer ins Gespräch.

Der Weg:



Die 7+2 Werkzeuge für erfolgreiche Gespräche

Bonus 2: KI in der Vorbereitung: Turbo mit Leitplanken

Diese 4 konkreten Use-Cases, die Sie sofort du ohne Datenschutzfalle nutzen können:



Die 7+2 Werkzeuge für erfolgreiche Gespräche

Bonus 2: KI in der Vorbereitung: Turbo mit Leitplanken

Formulierungen für kritisches Feedback – ohne Personendaten:

„Formuliere mir 3 Varianten, wie ich kritisches Feedback konkret und fair gebe: Beobachtung, Wirkung, Standard, Termin.“

(Kurze Situations-Beschreibung voranstellen)



Die 7+2 Werkzeuge für erfolgreiche Gespräche

Bonus 2: KI in der Vorbereitung: Turbo mit Leitplanken

Prioritäten-Reset in knappen Ressourcen“

Prompt:

„Hilf mir, aus einer Liste von Aufgaben einen realistischen 4-Wochen-Plan zu machen: Welche 3 Prioritäten haben den größten Hebel, was kann ich streichen/verschieben, und welche Abhängigkeiten muss ich klären? Gib mir dazu 3 Formulierungen, wie ich das im Gespräch klar und motivierend erkläre.“

Warum geeignet?

Das ist genau die 2026-Realität (Budgetdeckel, Verdichtung) – und KI ist hier stark: strukturieren, vereinfachen, Formulierungen liefern.



Die 7+2 Werkzeuge für erfolgreiche Gespräche

Bonus 2: KI in der Vorbereitung: Turbo mit Leitplanken

Rollenspiel defensiver Mitarbeitender:

Prompt:

„Simuliere ein Gespräch: Mitarbeitender reagiert defensiv. Gib mir 5 gute Antworten, die ruhig bleiben und trotzdem verbindlich sind.“

(Situation vorher beschreiben)

Die 7+2 Werkzeuge für erfolgreiche Gespräche

Bonus 2: KI in der Vorbereitung: Turbo mit Leitplanken

Qualitätscheck für meinen Text:

„Prüfe meinen Gesprächsabschluss: Ist er verbindlich? Fehlt ein erster Schritt oder ein Termin?“

Fazit:



Die 7+2 Werkzeuge für erfolgreiche Gespräche

Fazit: Sie besitzen nun:

- Den Satz, der Stabilität schafft
- Sie loben konkret und wirkungsvoll
- Sie kennen die Technik für ein kritisches Feedback mit Punktlandung
- Sie besitzen 7+2 wunderbare Werkzeuge

UND:



Exklusives Webinar-Angebot:

Ab sofort sind Jahresgespräche für Sie ein Kinderspiel dank...

1. ALLEN Präsentations-Folien,
2. den „magischen“ Führungstools mit über 17 praktischen Vorlagen,
3. dem E-Book „Umgang mit schwierigen Zeitgenossen“
4. und Ihrer persönlichen Test-Ausgabe von „Erfolgreich Führen & Motivieren“!

Jetzt GRATIS anfordern!



PERSONALWISSEN

Ihre Fragen bitte!



Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme!!!



PERSONALWISSEN