



Lateral Führen – Einfluss nehmen ohne Führungsposition

Im zunehmend agilen Arbeitsalltag stehen gerade Fachkräfte immer häufiger vor Situationen, in denen sie ohne eine Weisungsbefugnis Einfluss nehmen möchten. Dabei versuchen sie mit den ihnen vertrauten Techniken ihr Ziel zu erreichen. Oft bauen sie dabei auf die Vernunft, argumentieren gekonnt, aber müssen dann doch frustriert feststellen, dass ihr Vorhaben aus für sie nicht voll nachvollziehbaren Gründen fallengelassen wird.

Dass es neben dem Argumentieren noch eine breite Palette anderer Techniken zur Einflussnahme gibt und wann bzw. wie diese angewendet werden, ist Teil dieses 2-tägigen Seminars.

Die Teilnehmenden dieses Seminars werden in interaktiven Diskussionen und durch Erfahrungslernen auf Verhaltensmechanismen aufmerksam gemacht und vertiefen das neu erworbene Wissen direkt durch die Anwendung in einem eigenen Praxisfall. Der Transfer der neu erworbenen Erfahrungen und Kenntnisse in die Arbeitspraxis wird durch gezielte Planung einer Umsetzungsstrategie bereits im Seminar gefördert.

Ziele:

Die Teilnehmenden

- analysieren und planen strategische Einflussnahme in komplexen Situationen
- passen ihr Verhalten der Situation und den beteiligten Personen an
- wissen, wie sie selbst auf unterschiedliche Weisen zielorientiert Einfluss ausüben können
- trainieren selbstsicheres und gewinnendes Auftreten innerhalb von Einzelgesprächen
- bringen Interessen in Sitzungen, Versammlungen und Verhandlungen effizient ein
- wenden Argumentations- und Verhandlungstechniken erfolgreich an

Inhalte:

- Herausforderungen strategisch angehen lernen:
Umfeldanalyse «Stakeholder-Map», Handlungsoptionen erarbeiten, Szenarien durchspielen
- Strategien der Einflussnahme kennen und gezielt einsetzen:
Vom Einsatz von Autorität über Sympathie und Lobbying, Verhandlungstechnik, Bestimmtheit bis hin zur Nutzung unterschiedlicher Formen von Macht
- Die gegenseitigen Bedürfnisse in Einfluss Situationen besser einschätzen lernen und gemeinsame Ziele ableiten
- Durch Körpersprache Resonanz erzeugen
- In Konflikt- und Verhandlungssituationen tragfähige Lösungen finden
- Das eigene Netzwerk strategisch ausbauen und bewusst nutzen
- Die Kraft von emotionalen Inhalten wie Bildern und Geschichten gezielt einsetzen

Die *eva gottschewski* - Methodik

Führungstrainings, Coaching, Teambuilding

Vorbereitungsaufgaben zur Einstimmung (Priming)

- Lesen eines relevanten Artikels zur Auseinandersetzung mit der jeweiligen Thematik
- Bis ca. 1 Woche vor dem Training werden eingeholt:
 - Erwartungen an das Training
 - Eigener Praxisfall / mögliche Anwendungssituationen für das Training

Präsentation, Lehrgespräche, Diskussion

- Neue Techniken und Information werden möglichst interaktiv und unter Nutzung unterschiedlicher sensorischer Kanäle vermittelt.
- Interaktive Lehrgespräche binden die Teilnehmer ein, fördern den persönlichen Bezug und steigern die Motivation zur Anwendung neu gelernter Techniken

Erfahrungslernen, Gruppenübungen und direkte Anwendung des Gelernten im Training

- Spielerisch gemachte Erfahrungen lösen bei den Teilnehmenden Erkenntnisse aus, die sich frontal nicht übermitteln lassen.

Videotraining

- (Gesprächs-) Übungen anhand praktischer selbst definierter Beispiele
- Möglichkeit, das eigene Verhalten selbst zu beobachten, es dadurch besser zu reflektieren und Verbesserungsmöglichkeiten gezielt herauszuarbeiten
- Selbstbeurteilungen und Feedback durch Dritte ermöglichen den Teilnehmern, blinde Flecken zu beseitigen und Stärken in der Zukunft gezielt einzusetzen

Konkrete Anwendungsplanung

- Eine konkrete Anwendungsplanung, in welchen Situationen aus dem eigenen Arbeitsalltag sich die Techniken einsetzen lassen und welche Fragen vorzugsweise verwendet werden sollen (Situation mit konkretem Datum innerhalb von 4 Woche, Technik, Woran denken?) wird bereits im Training vorgenommen und senkt damit die Umsetzungsschwelle im Alltag.

Auf Wunsch: Nachbereitung / Transferunterstützung

- 1 Woche nach dem Training: E-Mail-Reminder durch den Trainer
 - Erinnerung an die selbst gesetzten Lernziele
 - Frage nach bereits erfolgter Umsetzung und erzielte Umsetzungserfolge
 - Aufforderung zum Austausch mit Vorgesetztem und/oder Lerncoach
- Ggf. 1 Monat nach dem Training: weiterer E-Mail-Reminder durch Trainer