

MICHAEL HAMPEL

Berater, Top Speaker, Experte für Führungsqualität

Leitfaden Mitarbeitergespräche

Workbook

„Exzellente Führungsqualität schafft höchste Produktivität. Ich zeige Ihnen, wie das geht!“

Michael Hampel

Kundenmeinungen
der letzten 12 Monate

**TOP
EMPFEHLUNG
2019**

Mehr Infos ⓘ

✓ **Proven** Expert

Führung und Produktivität -

für mittelständische Unternehmen bis 99 Mitarbeiter

Dieses Werk, einschließlich aller seiner Teile, ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung von Michael Hampel unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen – und Markenschutzgesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürfen.

Umschlaggestaltung: Michael Hampel
Druck und Verarbeitung: Michael Hampel
<https://www.michael-hampel.com>

Aktualisiert im Oktober 2019
Michael Hampel, Bayreuth
Alle Rechte vorbehalten

Haftungsausschluss (Disclaimer):

Die Inhalte dieses Buches wurden sorgfältig recherchiert und geprüft. Der Autor übernimmt dennoch keine Gewähr für deren Aktualität und Richtigkeit. Eine Haftung für etwaige Verluste, die aus der Umsetzung der gegebenen Empfehlungen oder Inhalte resultieren, schließt der Autor in vollem Umfang aus.

Gleichstellungsinformation:

Ansprachen, Anreden, Bezeichnungen o.ä. sind für alle Geschlechtstypen gleichwertig gemeint. Sollten in diesem Dokument bzw. Buch einseitige Geschlechteransprachen vorhanden sein, sind trotzdem alle Geschlechtstypen angesprochen.

Führung und Produktivität -

für mittelständische Unternehmen bis 99 Mitarbeiter

Inhalt

1. Vorwort	4
2. Moderne Führung	6
3. Warum sich Führung ändern muss.....	6
4. Unternehmensmission.....	6
5. Unternehmensvision	6
6. Das Anforderungsprofil für Führungskräfte.....	6
7. Mitarbeitergespräche	6
Vorbereitung und Rahmen.....	7
Ziele des Mitarbeitergesprächs	10
Positive Effekte von Feedback	11
Über den Autor.....	13

Wichtiger Hinweis: Dieses kostenlose E-Book zum Thema „Mitarbeitergespräche“ ist Teil des Gesamtwerkes „Führung und Produktivität – für mittelständische Unternehmen“. Wenn Sie Interesse an dem vollständigen Inhalt des obigen Verzeichnisses haben, besuchen Sie unseren Shop und sichern Sie sich das komplette Expertenwissen von Michael Hampel:

<https://michael-hampel.com/buecher/>

Führung und Produktivität -

für mittelständische Unternehmen bis 99 Mitarbeiter

1. Vorwort

Motivation ist ein zentrales Element bei der Führung Ihrer Mitarbeiter. Denn: Motivierte Mitarbeiter sind engagiert und können ihr Potenzial richtig und gewinnbringend nutzen.

Wussten Sie, dass die meisten Führungskräfte nur etwa 3 bis 5 % ihrer Arbeitszeit mit Führungsaufgaben verbringen? Oft landen so wichtige Dinge wie das Führen von Mitarbeitergesprächen oder das Thema Einarbeitung auf der To-do-Liste ganz hinten.

Wie ist das bei Ihnen im Unternehmen?

Vielleicht kennen Sie das auch: Oft fehlt die Zeit – trotz vieler Überstunden! Dass Personalthemen zu den Hauptaufgaben gehören, für die Führungskräfte bezahlt werden, hebt Larry Page, CEO bei Google, hervor. Mehr noch: Er selbst verbringt 70 bis 80 % seiner Arbeitszeit mit Personalthemen.

Gute Führung beinhaltet soziale Interaktionsprozesse. Weil diese wesentlich im professionellen Umgang mit Mitarbeitern sind, geht es in unserem Buch „Führung und Produktivität“ um Ihre Verantwortung als Inhaber oder Geschäftsführer für die Stimmung Ihrer Führungskräfte und des gesamten Teams.

Ich höre oft: „Ich bin doch kein Kindermädchen.“ Oder: „Ich kann gegen die Marotten einzelner Mitarbeiter sowieso nichts tun.“ Ich verstehe, dass Ihnen die eine oder andere Sache manchmal auch auf die Nerven geht. Aber: Was passiert, wenn Sie die schlechte Stimmung, die Einzelne haben, nicht aktiv angehen? Sie überträgt sich auf mindestens vier bis fünf Mitarbeiter im Umfeld des Miesepeters! Manchmal stecken ernsthafte private Sorgen oder Probleme mit anderen Kollegen dahinter. Hier gilt: Nehmen Sie solche Situationen ernst und gehen Sie sorgsam damit um. Das Wichtigste: Kümmern Sie sich um Ihre Mitarbeiter. Stimmungsbooster garantiert!

Darüber hinaus ist es wichtig, dass Sie sich als Unternehmer zunächst selbst im Klaren werden, wofür Ihr Unternehmen steht und wie die Führungskultur in Ihrem Unternehmen in Zukunft aussehen soll. Welche Erwartungen verknüpfen Sie in Bezug auf die Führung Ihrer Belegschaft an Ihre Führungskräfte? Wie schaffen Sie es als Unternehmer, Ihre Philosophie, Ihre Strukturen und Denkweisen über Ihre Führungskräfte, quasi als Multiplikatoren, ins Unternehmen zu tragen?

Wenn es um Produktivität geht, dann sind noch viele andere Themen wichtig:

Wissen Sie, was Ihre Mitarbeiter denken und wie es ihnen geht? Nein? Ich empfehle: Reden Sie mit ihnen! Denn Mitarbeitergespräche sind ein besonders bedeutendes

Führung und Produktivität -

für mittelständische Unternehmen bis 99 Mitarbeiter

Instrument zur Steuerung Ihres Unternehmens und durch nichts zu ersetzen. Sie dienen dazu, Prioritäten zu setzen, Zielvereinbarungen zu treffen und Mitarbeiter gezielt an der Planung von Aufgaben zu beteiligen. Das führt zur Bindung an das Unternehmen, weil Angestellte durch den Dialog mit Ihnen als Vorgesetztem ein größeres Verständnis für die Belange der Firma entwickeln. Gleichzeitig erhalten Sie Wertschätzung und Anerkennung. Das motiviert und erhöht das Vertrauen! Ein Punkt, der mir dabei besonders wichtig ist: Mitarbeitergespräche sehe ich als Frühwarnsystem in puncto Zufriedenheit. Sie erlangen Einblicke in die Stimmung Ihrer Angestellten – und können rechtzeitig gegensteuern, falls Sie feststellen, dass etwas nicht in Ordnung ist. Ich verspreche Ihnen, dass Sie damit Zufriedenheit und Motivation eines jeden Teams erhöhen. In diesem Buch erfahren Sie, warum regelmäßige (!) Mitarbeitergespräche durchgeführt werden sollten, was Sie besprechen und fragen können und warum sich der Zeitaufwand immer lohnt.

Ich stelle Ihnen vor, wie Sie es schaffen, Ihre Führungskräfte von Administratoren zu echten Leadern zu machen. Sie erfahren, an welchen Themen Sie und Ihr Führungsteam konkret arbeiten können, um mehr Zeit für das Führen Ihrer Mitarbeiter zu haben. Dadurch verbessern Sie Ihre Führungsqualität und verringern administrative Aufgaben. Aus meiner mittlerweile 20-jährigen Erfahrung mit solchen Themen weiß ich, dass jeder Vorgesetzte den Anteil der täglichen Zeit mit Führungsaufgaben erheblich steigern kann. In diesem Buch finden Sie einige grundlegende Themen, die Sie sofort in Ihrem Unternehmen umsetzen können.

Sie als Unternehmer oder Geschäftsführer haben es in der Hand. Packen Sie es an, formulieren Sie Ihre Werte und wie Sie Führung in Ihrem Unternehmen umgesetzt sehen wollen. Gehen Sie mit gutem Beispiel voran. Machen Sie aus Ihren Führungskräften echte Leader, die ihr Team zu hoher Motivation und Produktivität führen.

Führung und Produktivität -

für mittelständische Unternehmen bis 99 Mitarbeiter

2. Moderne Führung

3. Warum sich Führung ändern muss

4. Unternehmensmission

5. Unternehmensvision

6. Das Anforderungsprofil für Führungskräfte

7. Mitarbeitergespräche



Viele Unternehmer und Führungskräfte haben leider noch nicht den Zusammenhang zwischen regelmäßigem Austausch, Feedback und der Motivation von Mitarbeitern erkannt. **Nur knapp 1/5 aller Mitarbeiter geben laut einer Gallup-Studie an, regelmäßig Feedback von Ihrer Führungskraft zu erhalten.** Dabei geht es hier um ein Grundbedürfnis von Mitarbeitern.

Auch Ihr Mitarbeiter möchte wissen:

1. Was wird von mir genau erwartet?
2. Wie zufrieden ist mein Chef mit mir?

Führung und Produktivität -

für mittelständische Unternehmen bis 99 Mitarbeiter

3. Wie kann ich mich in Zukunft einbringen und entwickeln?

Meine Empfehlung: Führen Sie regelmäßig, wenigstens 1 x im Monat ein kurzes Feedbackgespräch und 1 bis 2 x im Jahr ein ausführliches Feedbackgespräch mit jedem Mitarbeiter durch.

Was sind die Folgen?

Vor allem die emotionale Bindung an das Unternehmen steigt bei Ihren Mitarbeitern – und damit der Einsatzwille und die Produktivität.

Führen Sie 3 x im Jahr ein Mitarbeitergespräch durch, damit sind auch die kürzeren, monatlichen Einzelgespräche mit Mitarbeitern gemeint, dann steigt die Bindung bereits auf 23 %. Wenn Sie 5 x oder häufiger ein Mitarbeitergespräch durchführen, dann steigt die Bindung bereits auf über 40 % an.

Übrigens, natürlich ist für ein positives Ergebnis vor allem die Qualität und nicht nur die Quantität der Gespräche mit Ihren Mitarbeitern wichtig.

Vorbereitung und Rahmen

Was sind die Voraussetzungen für ein gutes Mitarbeitergespräch?

1. Positive innere Haltung
2. Ein Vertrauensverhältnis zwischen Führungskraft und Angestelltem
3. Angenehme Atmosphäre
3. Klare Zielsetzung
4. Passende Rahmenbedingungen – Ort und Zeitpunkt
5. Gute Vorbereitung

Was sind die Erwartungen des Mitarbeiters an Sie im Rahmen eines Gesprächs:

1. Fakten statt Vermutungen – sachliche Darstellung
2. Interesse an der Meinung des Mitarbeiters
3. Ausgewogene Redezeiten
4. Fairer Umgang und Wertschätzung

Führung und Produktivität -

für mittelständische Unternehmen bis 99 Mitarbeiter

5. Feedback nicht nur geben, sondern auch einfordern.
6. Das Feedback bringt den Mitarbeiter in seiner Entwicklung weiter.
7. Der Mitarbeiter weiß nach dem Gespräch konkret, was von ihm erwartet wird.



Deswegen: Schaffen Sie eine Situation, in der der Mitarbeiter sich wohlfühlt. Der Rahmen für ein solches Gespräch sollte folgendermaßen aussehen:

- Abgeschlossener Raum, Sitzgelegenheiten, Getränke
- Einladung zum Gespräch mit Inhalten, damit Ihr Mitarbeiter sich vorbereiten kann.
- Beschreiben sie die Situation ohne Wertung und geben Sie dem Mitarbeiter zunächst die Gelegenheit, seine eigene Sichtweise zu schildern.
- Gleichen Sie Ihrer Sicht und die des Mitarbeiters ab.
- Loben sie Selbstkritik des Mitarbeiters.
- Stellen sie die positiven Punkte im Feedback voran.
- Kritisieren Sie nie die Person, sondern das Verhalten oder die Ergebnisse.
- Vermeiden Sie pauschale Formulierungen wie „Das war richtig mies.“
- Nutzen Sie positive Formulierungen und sprechen Sie konkret an, welche Verbesserungen Sie erwarten.
- Bieten Sie Hilfestellung an.
- Lassen Sie den Mitarbeiter an der Lösung mitarbeiten.

Führung und Produktivität -

für mittelständische Unternehmen bis 99 Mitarbeiter

- Halten Sie Vereinbarungen schriftlich fest und schaffen sie so Verbindlichkeit.
- Lassen Sie sich vom Mitarbeiter zeigen, was er aufgeschrieben hat.
- Ziehen Sie am Ende ein positives Resümee und bedanken Sie sich beim Mitarbeiter für die Offenheit.
- Vereinbaren Sie einen Folgetermin, um gemeinsam weiter an Verbesserungen zu arbeiten und zu prüfen, welche Unterstützung der Mitarbeiter noch benötigt, um sich weiter zu verbessern.

Auch hier gilt natürlich: Diese Aufzählung ist nur beispielhaft und hat keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Sie bezieht sich ausschließlich auf Themen, die in Zusammenhang mit der Mitarbeiterführung und -förderung stehen.

Setzen Sie als Führungskraft diese Punkte beim Feedback mit Ihren Mitarbeitern um, steigen Motivation, Teamgeist, Wir-Gefühl, Arbeitsqualität und Ergebnisse. Das Eigenengagement, aktives Verbesserungsmanagement, Produktivität und das Gesamtergebnis werden sich ebenfalls positiv entwickeln.

Eine wichtige Voraussetzung, damit Ihr Feedback annehmbar wird, sollten Sie unbedingt noch umsetzen: Seien Sie selbst als Führungskraft offen für das Feedback Ihrer Mitarbeiter und nehmen Sie Kritik auch an. Sie sind auch in dieser Hinsicht Vorbild!

Führung und Produktivität -

für mittelständische Unternehmen bis 99 Mitarbeiter

Ziele des Mitarbeitergesprächs

Kommen wir zu den Zielen:

1. Schaffen Sie Vertrauen.
2. Bringen Sie die Erwartungen des Mitarbeiters in Erfahrung.
3. Klären Sie offene Fragen und kritische Themen.
4. Schaffen Sie Klarheit bei eigenen Erwartungen an den Mitarbeiter.
5. Finden Sie Themen für Wertschätzung und Lob.
6. Finden Sie Förder- und Entwicklungsmöglichkeiten.
7. Erarbeiten Sie, was den Mitarbeiter motivieren würde.
8. Finden Sie heraus, wie es Ihrem Mitarbeiter geht.
9. Haben Sie auch für die privaten Belange des Mitarbeiters ein offenes Ohr und bieten Sie Hilfestellung an.
10. Beseitigen Sie Probleme.
11. Stärken Sie das Betriebsklima.
12. Versuchen Sie, ein Wohlbefinden auf beiden Seiten zu schaffen.
13. Schaffen Sie Klarheit und treffen Sie verbindliche Vereinbarungen.
14. Halten Sie alle Themen schriftlich fest.



Führung und Produktivität -

für mittelständische Unternehmen bis 99 Mitarbeiter

Positive Effekte von Feedback

Klares Feedback und konstruktive Kritik ist für die Entwicklung von mentaler Stärke ebenso wichtig wie Lob und Vertrauen.

Die Voraussetzung, dass Ihre Kritik jedoch angenommen wird, ist die Art und Weise, wie Sie Kritik üben und dass Ihre Mitarbeiter das Gefühl haben, dass Ihnen vertraut wird.

Neben Lob und Vertrauen, ist ein klares Feedback genauso wichtig. Denn Ihre Führungskräfte und im Übrigen auch deren Mitarbeiter wollen genau wissen:

- Wo stehe ich mit meiner Arbeitsleistung?
- Wie zufrieden ist mein Chef mit mir?
- Wo kann ich mich verbessern?
- Was wird konkret von mir erwartet?

Die Beantwortung dieser Fragen führt zu Orientierung und Sicherheit.

Wenn es also zur Bewertung von Arbeitsergebnissen kommt, dann lassen Sie Ihre Mitarbeiter zunächst das Ergebnis selbst bewerten.

Analysieren Sie sachlich und loben Sie Erfolge – und stellen Sie im Anschluss die Verbesserungspotenziale klar heraus.

Und nun erarbeiten Sie gemeinsam neue Handlungsoptionen, lassen den Mitarbeiter Vorschläge machen und geben Hilfestellung.

Diese Vorgehensweise hat mehrere positive Effekte:

1. Ihre Mitarbeiter lernen, sich selbst besser einzuschätzen – und das ist einer der wesentlichen Faktoren für mentale Stärke!
2. Ihre Mitarbeiter lernen, Verantwortung zu übernehmen und zu überlegen, wo sie selbst sich entwickeln können – ein Ergebnis von mentaler Stärke.
3. Selbstbild und Fremdbild wird abgeglichen – und je näher diese beiden Bilder beieinander liegen, umso mehr wird Ihr Mitarbeiter stark und selbstbewusst – er überschätzt sich nicht – aber er unterschätzt sich nicht – und dies ist ebenfalls ein wichtiger Faktor beim Aufbau von mentaler Stärke.

Führung und Produktivität -

für mittelständische Unternehmen bis 99 Mitarbeiter

Im Leistungssport ist die realistische Selbsteinschätzung einer der Dreh- und Angelpunkte zum Aufbau mentaler Stärke! Um die eigenen Fähigkeiten zu wissen, schafft eine positive Grundlage, auf der weitere Entwicklungsschritte aufgebaut werden können – bis das Ziel am Ende erreicht ist.

Führung und Produktivität -

für mittelständische Unternehmen bis 99 Mitarbeiter

Über den Autor



Vita

- Michael Hampel - Jahrgang 1967
- Industriekaufmann, Industriefachwirt IHK
- Marketingfachkaufmann IHK
- Betriebswirt IHK
- Ausbildung zum Verkaufsleiter
- Ausbildung zum Trainer, Coach und Supervisor
- Seit 1985 im Vertrieb tätig (Innendienstverkäufer, Außendienstverkäufer, Ausbilder, Verkaufsleiter)
- Seit 1999 selbstständiger Berater, Trainer und Coach
- Seit 2015 Redner zu Mitarbeiterführung, Motivation und Produktivität

Expertise

- European Certified Psychotherapist (ECP/EAP)
- Tiefenpsychologischer Berater und Coach TTTA®

Führung und Produktivität -

für mittelständische Unternehmen bis 99 Mitarbeiter

- Konfliktmediator und Supervisor
- Systemischer Berater und Coach
- Mitglied im Verband Psychologischer Berater e.V.
- Mitglied im Forum Werteorientierung
- Zertifizierter Audi-Trainer
- Mentaltrainer Sport B-Lizenz nach DOSB
- In Ausbildung zum Mentaltrainer Sport A-Lizenz nach DOSB
- Design-Thinking Ausbildung bei Neuland Partners for Development & Training GmbH & Co. KG
- Qualitätsauditor
- Organisationsentwicklung

Auszeichnungen

Michael Hampel klassifiziert sich als einer der besten Speaker Europas und ist Teil eines Weltrekords mit 68 Rednern gemeinsam auf einer Bühne-

Sieg beim Internationalen Speaker Slam („Redner-Wettstreit“) in Düsseldorf: Firmengründer, Berater und Trainer Michael Hampel überzeugte mit seiner Rede zum Thema „Motivierende Mitarbeiterführung“ sowohl die internationale Jury als auch die Zuschauer – und erhielt dafür die Auszeichnung „Excellence Award“. Damit positioniert er sich im deutschsprachigen Raum als erstklassiger Speaker.

„Top Empfehlung 2019“ bei Proven Expert (min. 4,5 von 5 Sternen, 95% Empfehlungen und 50 Kundenbewertungen in den letzten 12 Monaten)

Führung und Produktivität -

für mittelständische Unternehmen bis 99 Mitarbeiter



Kundenbewertungen haben im Jahr 2019 dazu beigetragen, dass Michael Hampel als einer der besten Dienstleister ausgezeichnet wurde. Die Kunden haben Workshops, Trainingsmaßnahmen und Vorträge von Michael Hampel und damit verbundene Dienstleistungen in verschiedenen Kategorien von ein bis fünf Sterne bewertet. Michael Hampel erreichte im Gesamtfeld hervorragende Kundenbewertungen und damit die Auszeichnung „Top Dienstleister 2019“.

Michael Hampel begleitet Unternehmer bei der Entwicklung einer neuen Unternehmenskultur und Führungsqualität. Er ist Experte für Führung und Produktivität und schafft es, in Unternehmen die Zusammenarbeit auf ein völlig neues Level zu bringen. Der Nutzen: Mitarbeiter sind kreativ, produktiv und bleiben gesund. Die Stimmung ist exzellent und das klare Unternehmensleitbild hilft bei der Identifikation und Bindung der Mitarbeiter.



Mit der Auszeichnung „TOP EMPFEHLUNG“ prämiert das Kundenbewertungsportal „Proven Expert“ jährlich die bestbewerteten Dienstleister. „Proven Expert“ bzw. die Kunden erkennen damit herausragende Servicedienstleistungen an, die sich in einer besonders hohen Kundenzufriedenheit und Weiterempfehlungsquote der ausgezeichneten Dienstleister widerspiegeln. Es müssen mindestens 50 positive Bewertungen in den letzten zwölf Monaten eingegangen sein, die

Empfehlungsquote muss mindestens 95% betragen und alle Bewertungsergebnisse müssen mindestens die Gesamtnote „Sehr gut“ ergeben.

Führung und Produktivität -

für mittelständische Unternehmen bis 99 Mitarbeiter

Zertifikate



The European Association for Psychotherapy
Association Européenne de Psychothérapie
Europäischer Verband für Psychotherapie
Member of the World Council for Psychotherapy (WCP)
NGO with consultative status to the Council of Europe

Headoffice: Rosenhartstrasse 8/5/7, A- 1010 Wien
☎ +43 1 512 17 29, Fax: +43 1 512 26 04, e-mail: eg.headoffice@europpsycho.org
Internet: www.europpsycho.org

Wien, 13.11.2005

Liebe Kollegin, lieber Kollege!

Wir freuen uns, Ihnen im Namen des Europäischen Verbandes für Psychotherapie (EAP) in der Beilage das

EUROPÄISCHE ZERTIFIKAT FÜR PSYCHOTHERAPIE (ECP)

überreichen zu können und gratulieren Ihnen dazu sehr herzlich. Der Besitz dieses Zertifikates bestätigt europaweit den hohen Standard ihrer Qualifikation als Psychotherapeutin.

Mit der Überreichung dieses Zertifikates ist die Eintragung in das *European Register of Psychotherapists (ERP)* verbunden. Dieses Register ist im Internet veröffentlicht und kann jederzeit von jedermann abgerufen und eingesehen werden.

Wir wünschen Ihnen weiterhin viel Erfolg und verbleiben,

mit herzlichen Grüßen



Prof. Dr. Alfred Pritz
Generalsekretär des EAP



Zertifikat

Michael Hampel
hat durch die Ausbildung am
Institut für
Transaktionsanalyse und
Integrative Tiefenpsychologie
in Kassel
die Kompetenzen eines
Tiefenpsychologischen Beraters TTTA®
erworben.

Im Rahmen dieses eineinhalbjährigen Ausbildungsganges
wurden die transaktionsanalytischen Konzepte und Modelle des
Theorieverbundes tiefenpsychologischer Transaktionsanalyse (TTTA®)
vermittelt und unter Supervision eingeübt.

Kassel, den 28. November 2004



Thomas Weil
Leiter des Institutes
Lehrberechtigter Transaktionsanalytiker der
transaktionsanalytischen Dachverbände DGTA / EATA
Lehrtherapeut und Lehrsupervisor der
Europäischen Gesellschaft für
Integrative Psychotherapie (EAIPI)
Ausbilder und Lehrsupervisor der
Europäischen Gesellschaft für Supervision (EAS)
European Certified Psychotherapist (ECP)

Gjsela Rodewald
Diplom-Sozialpädagogin
Heilpraktikerin / Psychotherapie
Lehrberechtigte Transaktionsanalytikerin unter Supervision
der transaktionsanalytischen Dachverbände DGTA / EATA
Supervisorin der Europäischen Gesellschaft
für Supervision (EAS)
European Certified Psychotherapist (ECP)
Hannover

Führung und Produktivität -

für mittelständische Unternehmen bis 99 Mitarbeiter



INSTITUT
für Transaktionsanalyse und
Integrative Tiefenpsychologie
Kassel

Zertifikat

Herr Michael Hampel
hat durch die Ausbildung am
Institut für
Transaktionsanalyse und
Integrative Tiefenpsychologie
in Kassel
die Kompetenz in
Integrativer Psychotherapie
erworben.

Die Ausbildung erfolgte nach den Standards der
European Association for Integrative Psychotherapy (EAIP),
einer European wide Accrediting Organisation der
European Association for Psychotherapy (EAP).

Kassel, den 04. Juli 2004



Thomas Weil
Leiter des Institutes
Lehrtherapeut und Lehrsupervisor der EAIP
Lehrberechtigter Transaktionsanalytiker DGTA/EATA
European Certified Psychotherapist (ECP)



Certificate



AUDI AG has awarded
Michael Hampel
the title Audi Certified Trainer

Audi Trainer Sales - Basic / Process & Skills

Ingolstadt, July 1st, 2013

 Martin Finkmann AUDI AG	 Johannes Lang AUDI AG	 Christian Bauer AUDI AG
---	---	---

Vorsprung durch Technik 

Führung und Produktivität -

für mittelständische Unternehmen bis 99 Mitarbeiter



Führung und Produktivität -

für mittelständische Unternehmen bis 99 Mitarbeiter



Führung und Produktivität -

für mittelständische Unternehmen bis 99 Mitarbeiter

Kundenstimmen

„Herr Hampel stellt sich auf die Gegebenheiten und Bedürfnisse seiner Kunden ein und erstellt auf der Basis von intensiven Vorgesprächen ein maßgeschneidertes Schulungskonzept. Es wird eben nicht, wie bei vielen anderen Seminaranbietern in diesem Segment, ein Standard-Programm ‚abgekippt‘. Es erfolgt im Vorfeld eine intensive Bedarfsanalyse bei dem zu beratenden Unternehmen. Nach den Seminaren erfolgt jeweils ein intensives Feedback Gespräch mit Eindrücken und Erfahrungen aus den Veranstaltungen. Die Zusammenarbeit ist sehr angenehm und sehr professionell.“

- Gernot Possmann, Geschäftsleitung Micro-Epsilon, Ortenburg

„Michael Hampel ist mehr als nur Berater oder Coach. Er identifiziert sich sehr stark mit unserem Team und ist in seinen Veranstaltungen Teil unserer Firma. Er hat uns bei der Definition der Mission und Vision genügend Spielraum gegeben, so dass wir eine überzeugende Lösung erarbeiten konnten. Bei der weiteren Umsetzung unterstützt er uns zielgerichtet. Weiterführende Aufträge werden von Michael Hampel unter dem Gesichtspunkt der Mission und Vision entwickelt bzw. ausgeführt. Dadurch erreichen wir ein neues Level.“

- Frank Specht, Geschäftsleitung, Wallraff Elektrogroßhandel, Leverkusen

„Wir haben sowohl bei der Vorbereitung des Seminars als auch bei der Durchführung nur die besten Erfahrungen gemacht! Herr Hampel als Seminarleiter hat es sehr gut verstanden, die vorab definierten Inhalte während des Seminars zu vermitteln und dabei gleichzeitig auch individuelle und situationsbezogene Diskussionen zuzulassen.“

Es war in unserem Unternehmen das erste Seminar dieser Art und wurde von allen Mitarbeitern durchwegs positiv bewertet. Wir werden bestimmt noch mehrere Folge-seminare buchen! Daher gerne die beste Bewertung von uns und eine absolute Weiterempfehlung!“

- Kristina Kallmaier, Geschäftsleitung, Cartesy GmbH, Mühldorf a. Inn

Führung und Produktivität -

für mittelständische Unternehmen bis 99 Mitarbeiter

„Vielen Dank an einen sehr motivierten und engagierten Herrn Hampel, der das Seminar sehr abwechslungsreich, locker und erfrischend gestaltet hat! Man hat gemerkt, dass er Freude und Spaß daran hat, Wissen zu teilen und auszutauschen. Mit seiner lockeren und lustigen Art hat sich ziemlich schnell eine arbeitsfreudige und offene Gruppe aus den Seminarteilnehmern gebildet. Einfach top!“

- Nicole Müller, Einkaufsleitung Rudolf Vatterott GmbH

„Meine persönliche Erfahrung mit dem Trainer und dessen Präsentation war durchweg positiv. Vom Auftreten bis hin zur Integration der einzelnen Teilnehmer in den Workshop hat mich der Trainer durchweg positiv beeindruckt. Ich würde mir Trainer wie Herrn Hampel öfter bei solch wichtigen Trainingseinheiten wünschen. Besten Gruß aus Kassel“

- Kubilay Kahraman, Verkaufsleitung, Audi-Zentrum Kassel

„Herr Hampel hat sich uns als absolut engagierter, professioneller und im Sinne unserer Unternehmung denkender Coach präsentiert. Einen Trainer zu finden, der die Herausforderungen und Probleme im Unternehmensalltag selbst kennt und den Umgang bzw. die Lösung dieser Herausforderungen in seine Coachings einfließen lässt, ist alles andere als leicht. Seit dem Training sind unsere Mitarbeiter nachhaltig motivierter, engagierter und professioneller gegenüber dem Kunden. Auch die Vorbereitung und Nachbetreuung der Workshops war ausgesprochen umfangreich und hat den gesamten Workshop genau auf unsere Bedürfnisse zugeschnitten. Seit dem ersten Coaching im Jahre 2017 machen wir jedes Jahr mindestens ein Coaching über zwei oder drei Tage mit Herrn Hampel. Zusammenfassend: Absolut empfehlenswert!!!“

- Alexander Wallraff, Expert Wallraff, Leverkusen

„Das Training ist zweckmäßig, strukturiert und praxisbezogen aufgebaut. Es bleibt dennoch Spielraum für Diskussionen zur Anwendung und Umsetzung im Alltag.

Der Trainer überzeugt durch sein professionelles Auftreten und die angenehme Art das Training zu leiten.“

- Thomas Schneider, Einkaufsleitung Audi Zentrum Stuttgart

Führung und Produktivität -

für mittelständische Unternehmen bis 99 Mitarbeiter

„Das Training ‚Erfolgreiche, motivierende Mitarbeiterführung‘ mit Michael Hampel kann ich jeder Führungskraft ans Herz legen, die Wert auf motivierte und engagierte Mitarbeiter legt. Nach dem Motto ‚Die Treppe wird von oben gekehrt‘ müssen zuerst wir, die Führungskräfte, an uns arbeiten, bevor wir damit beginnen, die Einstellung unserer Angestellten ändern zu wollen. Ein besonderes Highlight war daher für mich das Rad der Veränderung, das mir in vielerlei Hinsichten die Augen geöffnet hat. Vielen Dank für die lehrreichen Tage und bis zum nächsten Training.“

- Maximilian Femböck, Geschäftsleitung, Cartesy GmbH, Mühldorf am Inn

„Herr Hampel hat eine sehr hohe Kompetenz in allen Bereichen. Er ist sehr authentisch und es macht Spaß, mit ihm zu arbeiten.“

- Andreas Toschka, Einkaufs- und Verkaufsleitung Autohaus Minrath, Moers

„Das Training hat Spaß gemacht und die Inhalte wurden praxisnah und verständlich erklärt – freue mich auf das nächste Training!“

- Oliver Meyer, Verkaufsleitung Audi Zentrum Aachen

„Michael Hampel auf der Bühne verspricht Authentizität, Spannung und Humor. Mit vielen Beispielen und Lebenserfahrungen angereichert, nimmt er sein Publikum kompetent mit auf die Reise. Führung ist sein Thema und Michael hat für die Herausforderungen, welcher der Führungskraft im Unternehmen begegnen, Lösungen dabei. Es ist eine Bereicherung, ihn zu erleben. Gerne mehr davon.“

- Madeleine Kühne, Kühne Consulting

„Er sorgt für den Motivationsturbo in Unternehmen und bringt in ihrem Tatendrang gelähmte Mitarbeiter wieder dazu, eine hohe Eigenmotivation zu entwickeln. Nie mehr Gleichgültigkeit im Betrieb – Michael Hampel weiß, wie es geht. Exzellent in Methodik und Durchführung, dabei stets zielorientiert und klar kommuniziert. Ein wahrer Experte.“

- Hermann Scherer, Scherer GmbH & Co. KG, Mastershausen

Führung und Produktivität -

für mittelständische Unternehmen bis 99 Mitarbeiter

„Als Keynote Speaker schafft es Michael Hampel, die Zuhörer sofort wach zu rütteln. Er spricht die Tabus der Führungskräfte schonungslos und doch mit Charme an. Die Unterschiede in der Selbstwahrnehmung und der Fremdwahrnehmung von Führungskräften sind nämlich eklatant. Packend und inspirierend sind seine Reden, welche die Zuhörer begeistern.

Als Coach und Trainer verlässt er die ausgetretenen Pfade und legt großen Wert auf messbare Ergebnisse. Er kehrt die Treppe von oben, d. h. er ist nicht für Pseudo-Workshops zu haben. Mit seinem Team, den Fortschritt-Machern, bringt er wirklich neue Perspektiven ins Unternehmen, und eine neue, gelebte Führungskultur. Herr Hampel, bitte machen Sie weiter so!“

- Guido Schmitz, Strategieberatung- und Coaching, Braunschorn

„Hervorragende Vorbereitung der Schulung. Umfangreiche Themen, sehr nützliche Informationen. Viel Engagement von Herrn Hampel, stets im Kontakt mit Teilnehmern.“

- Sergey Kireyev, Entwicklungsleiter, Cartesy GmbH, Mühldorf am Inn

„Michael Hampel bringt das weite Themenfeld Führung und Verantwortung gekonnt auf den Punkt. Kein theoretisches Standardwissen, sondern die Essenz der eigenen Erfahrung verdichtet er souverän auf die eingängige Formel Wertschöpfung = Wertschätzung + klare Kommunikation. Vielen Dank für tolle Einsichten und Inspiration!“

- Ivo Ryssel, Logic Of Life UG Unternehmensberatung, Augsburg

„Menschlich fair und nahbar. Absolute Hilfestellung zur Selbstreflektion und gemeinsames Lernen, die Mitarbeiter für die Zukunft fit zu machen.“

- Philipp Malaika, Verkaufsleiter, Audi Zentrum Hannover

„Es ist Michael Hampel gelungen, die Gruppe vom Inhalt und Nutzen zu begeistern. Der Trainer hat viel Spielraum für Diskussionen und konstruktive Kritik zugelassen und somit einen großen Anteil an der Inhaltlichen Gestaltung sowie Weiterentwicklung der Teilnehmer beigetragen. Herr Hampel hat offene Fragen noch nach dem Seminar beantwortet und unterstützt bei der Umsetzung im Alltag. Immer wieder gerne!“

- Emanuel Genzo, Verkaufsleitung, Audi Zentrum Bad Homburg/Oberursel

Führung und Produktivität -

für mittelständische Unternehmen bis 99 Mitarbeiter

Kontaktdaten zum Autor



Michael Hampel
c/o Die Fortschritt-Macher
Friedrichstraße 21
95444 Bayreuth
Tel.: 0921 16306230

E-Mail: m.hampel@die-fortschritt-macher.de
www.michael-hampel.com