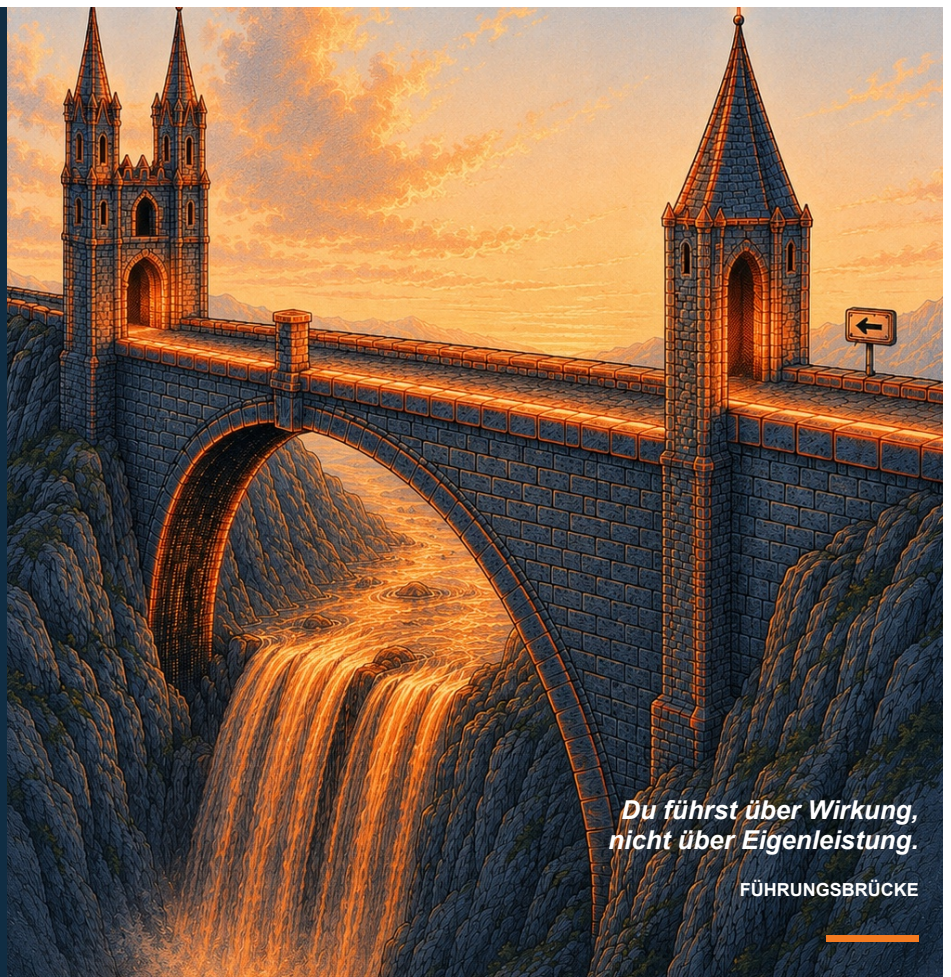


DER SALES- LEADERSHIP- CODE

DIE DREI BRÜCKEN
ZU NACHHALTIGEM
ERFOLG



FÜHRUNG VERKAUFT
IDEEN RICHTUNG
VERTRAUEN



*Du führst über Wirkung,
nicht über Eigenleistung.*

FÜHRUNGSBRÜCKE

PRAXIS-TOOL · FÜHRUNGSBRÜCKE

CHALLENGE, COACH, CONFRONT

Wie du Leistung entwickelst, bevor Konsequenz nötig wird

○ CHALLENGE ○ COACH ○ CONFRONT

WORUM ES GEHT

Wirksame Führung entsteht im Alltag: Erwartungen klären, Leistung entwickeln und Abweichungen konsequent ansprechen. Challenge, Coach und Confront bilden dafür einen klaren Führungsdialog.

Du investierst den überwiegenden Teil deiner Führungsarbeit in Challenges und Coachen. Konfrontation wird erst dann notwendig, wenn Erwartungen trotz Klarheit und Unterstützung nicht erfüllt werden.

DREI PHASEN FÜR WIRKSAME LEISTUNGSFÜHRUNG

1. CHALLENGE – Erwartungen, Ziele und Standards klären.
2. COACH – Denken, Lernen und Entwicklung ermöglichen.
3. CONFRONT – Abweichungen klar und fair adressieren.

Entwickle Leistung durch Klarheit und Coaching – und konfrontiere, wenn beides nicht zu Veränderung führt.



1. DER FÜHRUNGSDIALOG: CHALLENGE – COACH – CONFRONT

Die drei Phasen bilden keinen starren Prozess. Gute Führung wechselt zwischen Fordern und Entwickeln. Konfrontation folgt, wenn Klarheit geschaffen, Unterstützung angeboten und Erwartungen dennoch nicht erfüllt wurden.

PHASE	DEIN FOKUS	WAS DU ERREICHEN WILLST
CHALLENGE	Erwartungen, Ziele und Standards klären.	Die Person weiss, was gilt, übernimmt Verantwortung und verpflichtet sich auf konkrete Resultate.
COACH	Denken, Lernen und Entwicklung ermöglichen.	Die Person findet eigene Lösungen, baut Fähigkeiten auf und versteht, was sie für bessere Leistung braucht.
CONFRONT	Abweichungen klar und fair ansprechen.	Die Person versteht die Lücke, die Konsequenzen und was jetzt verbindlich geschehen muss.

95 % deiner Führungsarbeit sollten in Challenges und Coachen liegen – nicht in Konfrontation.

2. CHALLENGE – KLARHEIT SCHAFFEN UND POTENZIAL FORDERN

Challenges bedeutet nicht, Menschen mit unrealistischen Anforderungen unter Druck zu setzen. Du machst Erwartungen sichtbar, prüfst das gemeinsame Verständnis und forderst die Person entsprechend ihrer Fähigkeiten.

2.1 DEINE REFLEXION

Welche Erwartung oder welcher Standard muss für diese Person klarer werden?

Wo könntest du die Person stärker fordern, ohne sie zu überfordern?

Was braucht die Person von dir, um die Erwartung erfüllen zu können?

2.2 DEIN NÄCHSTER SCHRITT

Die Erwartung, die ich klarer formulieren werde:

Die konkrete Situation, in der ich challenge werden werde:

Bis wann: _____



3. COACH – ENTWICKLUNG ERMÖGLICHEN, OHNE ZU RETTEN

Coaching beginnt dort, wo du aufhörst, Entscheidungen für deine Mitarbeitenden zu treffen. Du hilfst ihnen, Herausforderungen zu verstehen, Optionen zu entwickeln und eigene Entscheidungen zu treffen.

«Welche Frage hilft der Person weiter, statt dass ich ihr die Lösung liefere?»

3.1 DEINE REFLEXION

Bei welcher Person löst du heute zu häufig selbst?

Welcher Coaching-Fokus ist jetzt am wichtigsten?

- | | | |
|--------------------------------------|---------------------------------------|--|
| ☐ Verstehen | ☐ Reflektieren | ☐ Optionen |
| ☐ Entscheiden | ☐ Entwickeln | ☐ Verbindlichkeit |

Welche Frage solltest du stellen, statt die Lösung zu liefern?

3.2 DEIN NÄCHSTER SCHRITT

- | | |
|--|--|
| ☐ die Herausforderung verstehen | ☐ Optionen entwickeln lassen |
| ☐ Annahmen hinterfragen | ☐ eine eigene Entscheidung einfordern |
| ☐ Verantwortung bei der Person lassen | ☐ einen Review-Termin vereinbaren |

Meine wichtigste Coaching-Frage:

Bis wann: _____

4. CONFRONT – KLARHEIT, WENN ERWARTUNGEN NICHT ERFÜLLT WERDEN

Konfrontation wird notwendig, wenn eine Person trotz klarer Erwartungen, Challenges und Coaching die vereinbarten Standards nicht erfüllt. Dann braucht es eine direkte, faire und unmissverständliche Rückmeldung.

Lobe in der Öffentlichkeit. Kritisiere und konfrontiere im persönlichen Gespräch unter vier Augen.



5. DEIN KONFRONTATIONSGESPRÄCH

FAKT – Welche vereinbarte Erwartung wurde nicht erfüllt?

WIRKUNG – Welche Folgen hat die Abweichung für Team, Kunden oder Resultate?

SICHT DER PERSON – Wie schätzt die Person die Situation selbst ein?

ERWARTUNG – Was muss sich ab jetzt konkret verändern?

VERBINDLICHKEIT – Welche Vereinbarung und welcher Review-Termin sind nötig?

Bis wann: _____

6. DEIN FAIRNESS-CHECK

Bewerte dich vor dem Gespräch. 1 = kaum erfüllt · 5 = vollständig erfüllt.

	AUSSAGE	1-5	EVIDENZ / BEISPIEL
Klarheit	Rolle, Erwartung und Leistungsstandard sind klar.		
Feedback	Ich habe die Abweichung bereits zeitnah angesprochen.		
Coaching	Ich habe ausreichend gecoacht und Unterstützung angeboten.		
Verstehen	Ich habe die Sicht der Person verstanden und ihre Gründe ernsthaft geprüft.		
Unterstützung	Die Person hatte die nötige Unterstützung und Ressourcen, um liefern zu können.		
Erwartung	Die jetzt notwendige Veränderung ist konkret und unmissverständlich formuliert.		
Fairness	Die Konsequenz ist nachvollziehbar, respektvoll und für die Person nicht überraschend.		

7. DEIN TRANSFER

Welche Phase braucht in deiner Führung aktuell am meisten Aufmerksamkeit?

☐ Challenge ☐ Coach ☐ Confront

Was werde ich in dieser Phase konkret anders tun?

Bei welcher Person oder in welcher Situation werde ich das erstmals anwenden?

Woran werde ich erkennen, dass mein Führungsdialog Wirkung zeigt?

Mein erster Schritt innerhalb der nächsten 72 Stunden:

