

Schörghuber Unternehmensgruppe
Nachwuchsförderprogramm
8. und 9. April 2019

Dr. Nikolaus Seibt
Daniel Donauer-Nouvier
Institut für Konfliktforschung und Krisenberatung

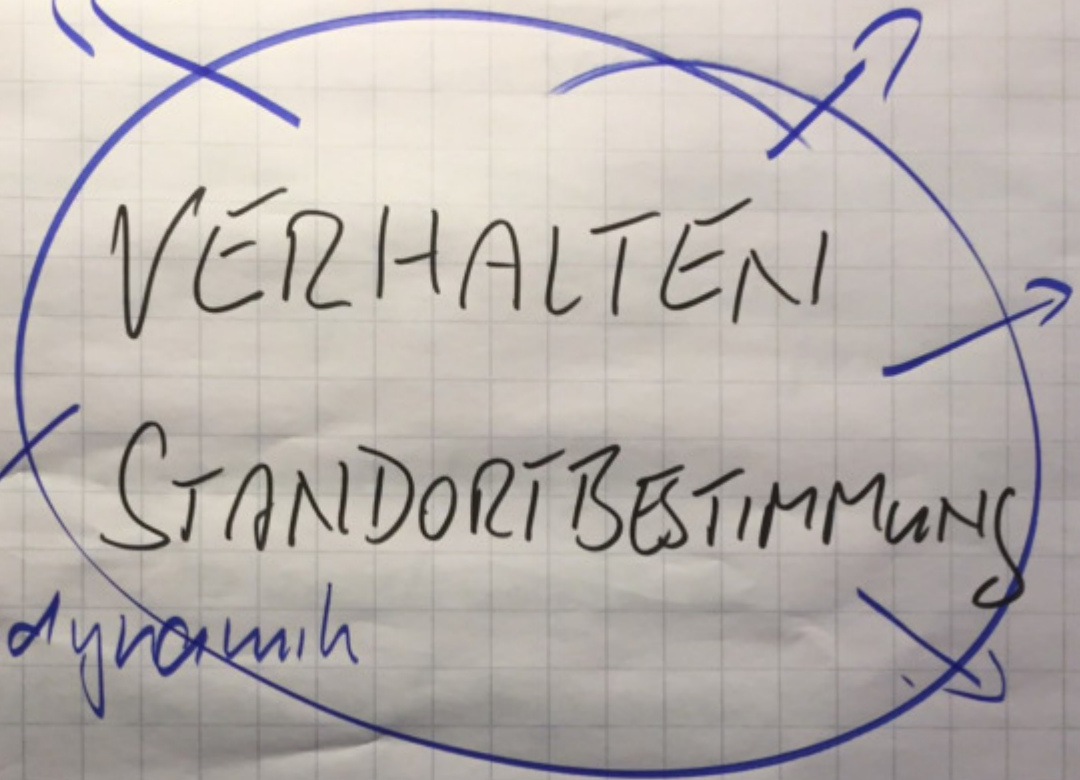
Übersicht

- „Positives Spekulieren“ (S. 3)
- „Muster des Gelingens“ (ab S. 4)
- Fragestellung für Lernfelder (ab S. 11))
- Erkenntnisse Kommunikation (ab S. 13)
- Input zu „Handlungsfähigkeit unter Druck“ (ab S. 15)
- Hinweise zum „Abschlussgespräch“ (S. 18)

Fallbearbeitungen: siehe zusätzliche Datei

Führung

Kommunikation



Gruppendynamik

- Muster des Gelingens

- Feedback

- Arbeit an individuellen Themen

Positives Spekulieren

(Ressourcen-
Dusche)

Wenn ich dich .. heute

so anschau,

habe ich .. ganz intuitiv ..

.. die Idee, den Eindruck, ... ,

daß du in .. wertvoller .. kompetenter .. Weise ..

das .. und das .. und .. das auch noch ..

(viel ... positives!)

zu unserer Arbeit, unseren Themen, ..

unserer Gruppe, ..

beitragen kannst.

• MUSTER DES GELINGENS -1-

Schwierige Situationen, bei denen ich mit Erfolg (hier gelantes) umgesetzt habe / etwas bewegt habe

- Was war das "Problem"?
- Was wollte ich erreichen?
- Was genau habe ich getan?
 - ↳ Mit welcher Wirkung
 - ↳ Wie hat jemand / Gruppe reagiert?
- Was genau war anders am Verhalten als in vergleichbaren Situationen?

MUSTER DES GELINGENS -Z- FAZIT

- Was war "das Zaubermittel"?
- Welche neue Fähigkeit /
Verhaltensweise / Stärke
pers. Ressource habe ich
in dieser Situation gezeigt?
- Wie sehe ich meine Chance
das "Gelingen" auf
andere Situationen
in bezug zu können
Was brauche ich noch,
um das zu können?

Fausermittel .. aus Mustern des Gelingens

Neunköffer: ... MA .. negative Sichtweisen ...

- > Zuhören; Raum geben; ernst nehmen
- > ruhige Atmosphäre \hookrightarrow Vertrauen fördern
- > Lösungsweg aufzeigen \hookrightarrow angeknüpft an \curvearrowright

Scholz: Überzeugen mit Argumenten ..

- ... zu .. Leitbild umsetzen ..
- ... Perspektivwechsel .. \hookrightarrow deren Sichtweise \hookrightarrow ins Boot holen ..
- \hookrightarrow Multiplikatoren

[... Vorbereitung: "Was heißt .. für die Gruppe?" (das System)]

Jacobs-Ott: Vorbereitung! \hookrightarrow Selbstreflexion. \hookrightarrow Freil.? \hookrightarrow aus .. Was (nicht) erreicht..?

Lernen

$\oplus \Rightarrow$ Abschluss können .. |

Zufriedenheit ...

\hookrightarrow Ich habe gemacht, was ich konnte!

Schlutz: ... persönliche SWAT-Analyse..

↳ .. Was .. besser können?

↳ Fragen.. / Stärken ausbauen!

→ mich entscheiden, .. zutun

↳ Schritt für Schritt..!

Lang: ... Facelift.. Internet - Seite.. mit extern
(performen nicht)

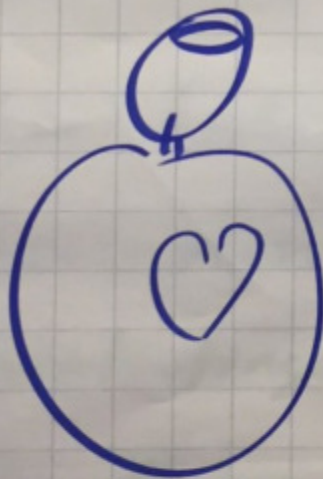
→ Klärungsgespräch: Warum...?

↳ ins Gegenüber hineinversetzen..

(emotionales Gegenüber)

Logik..
(Daten)

Emotion



Vollmann: .. Zwischenmenschliche Discrepanz
.. den anderen reden lassen.. / Aufnehmen

↳ .. (Zeit) .. mit gezielten Infos kommen..

↳ .. (Zeit) .. Strategisch vorbereitet

⇒ Selbstsicher + Reflektiert

Mitgehen (Voraussetzung: ^{+ lösen} Frei + Weg)

→ „Ich hörere mich..“

Im Rollenspiel..

Abel: .. Verhandlung mit starken/erfahrenen Partnern

↳ .. sicher: Suchebene / Argumente..

↳ .. aber: verunsichern lassen..

.. nicht hinterfragen.. Technik (Emotion...)
.. + Motive des Anderen =?

Kurzmullis: .. bisher .. zu schnell .. zu viel ...

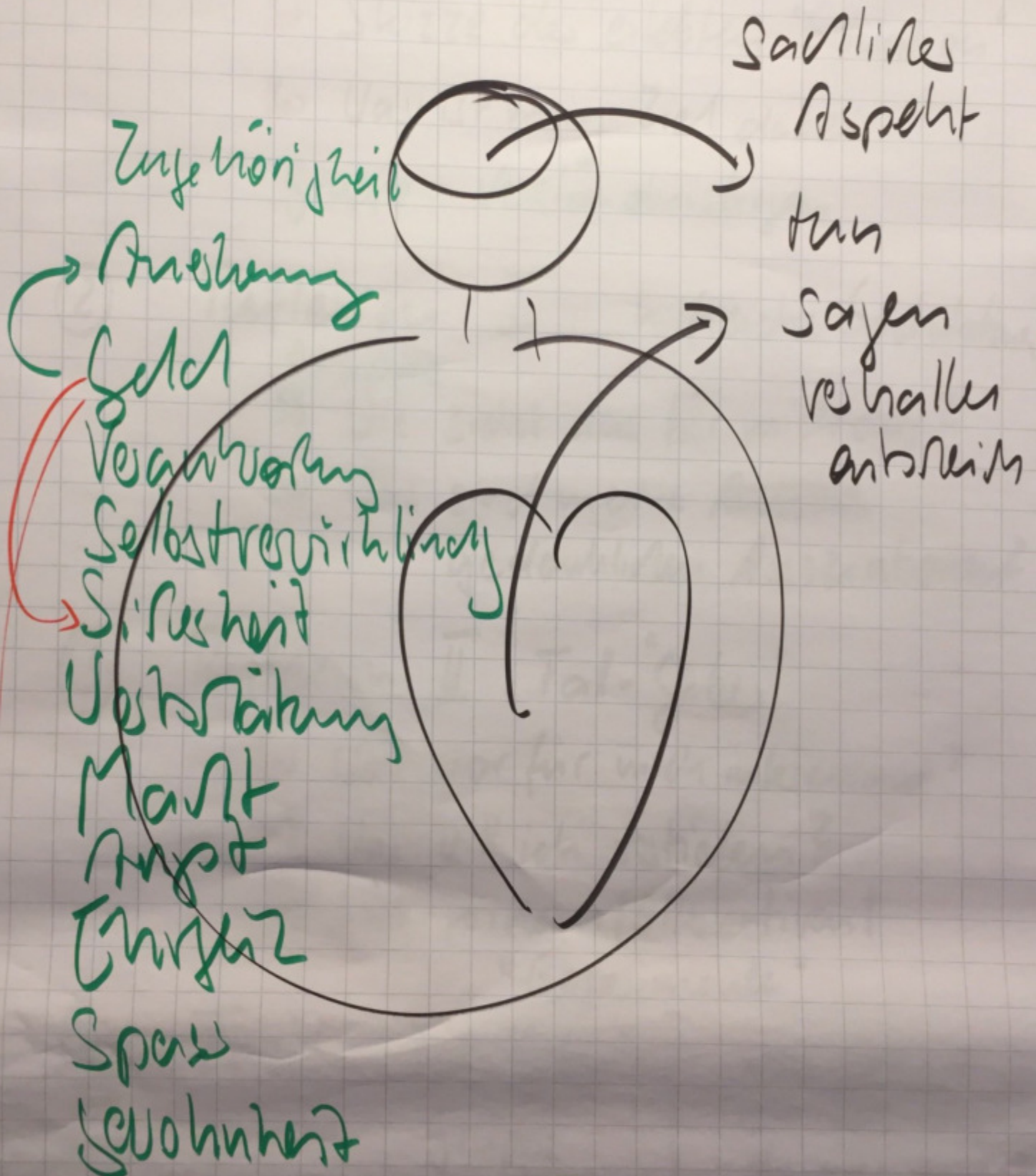
↳ .. auch .. beobachtet, wenn ...

→ mehr Zuhören .. / geduldig bleiben ...

↳ ⇒ souveräner bleiben ..

↳ Klappe halten

Brainstorming:
Welche Motive können Verhalten "treiben"?



Wo sehe ich (ggf. auch aus ~~dem~~ ^{früherem} Feedback)
aktuelle herufelder für mich?

Situationen,

-- In denen wir etwas (eine Fähigkeit)

gefehlt hat?

-- In denen ich etwas (Verhalten, das ich

nur ggf. vorgenommen hatte -)

widert umsetzen konnte.

... (Künftige) .. für die ich (...) etwas lernen
_{möchte}

(„Handwerkzeug“; Kom.-Technik; Herangehens-
weise)

Ihre Vorsetzung:

> „Film-Titel“ fürs Anlegen / herufelder
.. die Situation

> Was möchte ich in dieser Situation...

Sensibel anders machen / können .. ?

> Hier: Wie kann die Arbeit mit der Gruppe
für mich dabei hilfreich sein?

①

Fall - "Sebes"

↳ Skizze der erlebten "Situation"

↳ Was ist mein Ziel dabei

Gruppe: Verständnisfragen

②

Reflexion I: hilfreiche Spekulationen

Gruppe

↳ Wie sieht das für mich aus?

↳ Was sind meine ~~Assoziationen~~
gedanklichen Assoziationen?

③

Reflexion II: Fall - "Sebes"

↳ Was vor für mich interessant?

↳ Was will ich vertiefen?

⇒ Lösungsideen / Alternativen

"Experimente"

④

Fazit: Fall "Sebes"

Gruppe

} Was nehme
ich für mich
daraus mit?

SATZ hören
des mir nicht PASST

- ↳ Stolz zurückstecken
- ↳ Verständnis / Mandanten
Was gemeint ist

Hoch } Status → Gefühl → Verhalten
Tief }

Motive
kennen

- ↳ warum reagiert / agiert
jetzt in diese / jener Art
- ↳ bewusst machen:
meine Rolle
- ↳ ggf. verändern

Was hat Jemandes für Motive / Bedürfnisse?

- ↳ herausfinden
- ↳ bewusstes Beobachten

Schubladen → offen halten

Klare Kommunikation

Bedeutung / Wichtigkeit von
Reflexion

↳ Mehr Verhalten

↳ Uns könnte Wirkung gewesen
sein

↳ Reaktion

Psychologische Modelle ... zu

Handlungsfähigkeit, wenn ich „Droide“ erlebe

Erleben wird selbst erzeugt

↳ meine Ziele / Wünsche

→ „Konstruktivismus“ / „Problem-Trance“

Vorher: ... sich bemühen machen, ... ↳ Erwartbar ...

Priming ... mir ein Ziel setzen, auf das ich „lust“ habe
... Was sind meine „Ressourcen“?

in der Situation: „Auslöser“ (Signal) „es passiert ganz unwillkürlich“

erkennen (körperlich...)

Handlungsmöglichkeiten kennen ↳ Entscheiden → Prioritäten

(Ich) steuert (Sachen...); Musterunterbrechung

Danach:

lernen } aus Erfolgen } Attribution
 } aus Mißerfolg } (mein Anteil)

↳ nächster Mal: ... anders ... (Ziel-) (Verhalten)

↳ positiv formuliert...

	Ich	andere Person	Gleich! Pech!...
Erfolge	g	f	f
Misserfolge	f	g	g

g = glücklich (mit Pech)

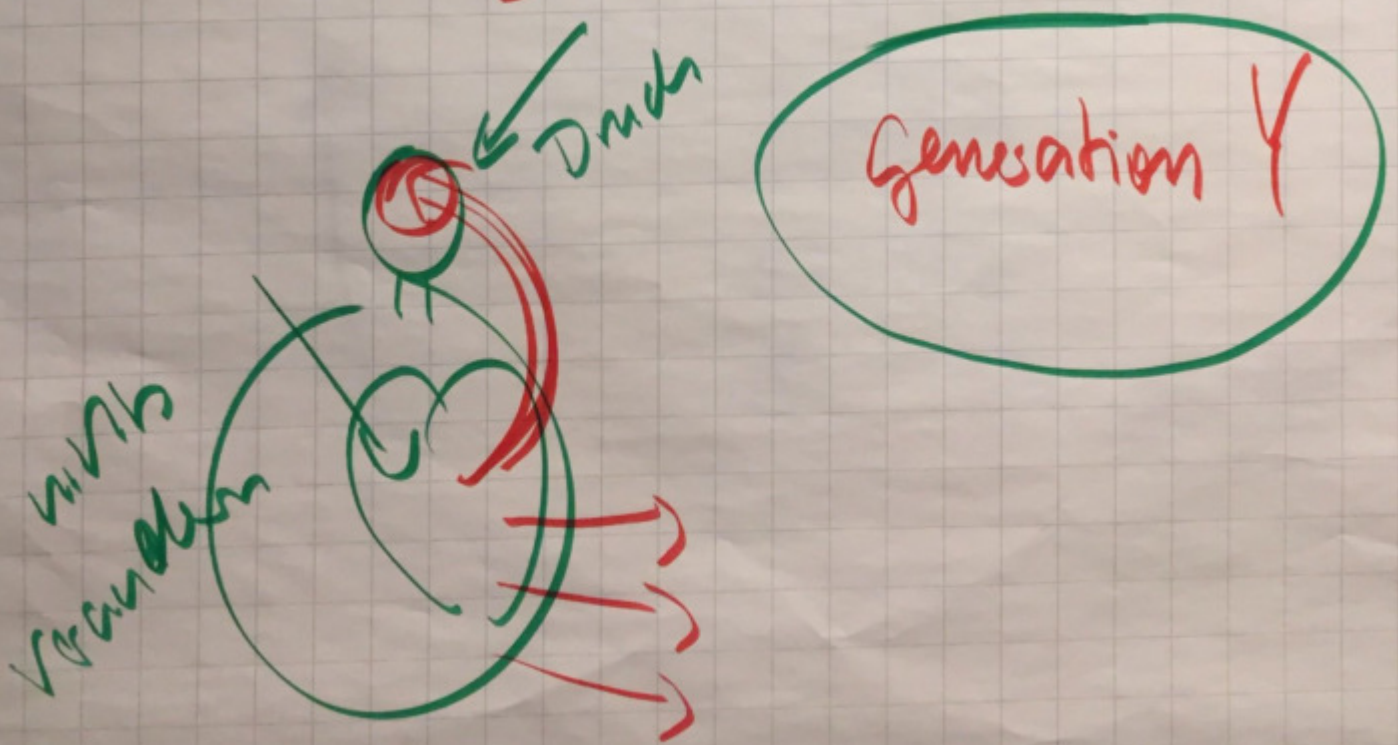
f = frust

Kontrollgefühl

F. Laloux .. Reinventing Organizations

Leutebuche: Vor dem Ende der Hierarchien

Wie sehr können wir
MA de-motivieren ohne
dass sie uns verlassen



Abschlussgespräch zum Programm

Ver: Sie + Gutknecht + (Vorgesetzter)
+ Doanmer^{oder} / Sci St ?

Ihr Gespräch

Sie bringen Themen rein -

↳ Was habe ich gelernt... ?

↳ Woran möchte ich weiter
arbeiten?

↳ Wie „Gelerntes“ in
beruflicher Praxis umsetzen

→ Vorgesetzter:
„Wie bestanden
unterstützen“

Westere
Perspektive = ... ?