

# FLIPCHARTPROTOKOLL



Gabriela Konrad, MSc.

[www.kompliment.co](http://www.kompliment.co)

[www.gabrielakonrad.com](http://www.gabrielakonrad.com)

MORQAÄÄÄHN



# ARISTOTELES MODELL & LOGISCHE EBENEN

## SPIRITUALITÄT

SYSTEM

Familie  
(Herkunft)

Team

Gruppe

Vision

Ziele

Mission

SINN

Sinn

Rolle

Identität

meist unbewusst

Einstellung Haltung Nutzen

**Werte, Bedürfnisse**

Glaubenssätze Metaprogramme

**WARUM?**

Warum ist dir das wichtig?

Was ist dadurch erfüllt?

Was wird dadurch möglich?

Strategien

Fähigkeiten, Fertigkeiten

bewusst

Tun, Verhalten, Handlungen

~~WARUM?~~

Situation, Kontext, Umgebung

DILTS, BRAUN, KONRAD

SÄKULAR

Panik - oder Stresszone

Lernzone

Komfortzone

Glück

Sicherheit

Entwicklung

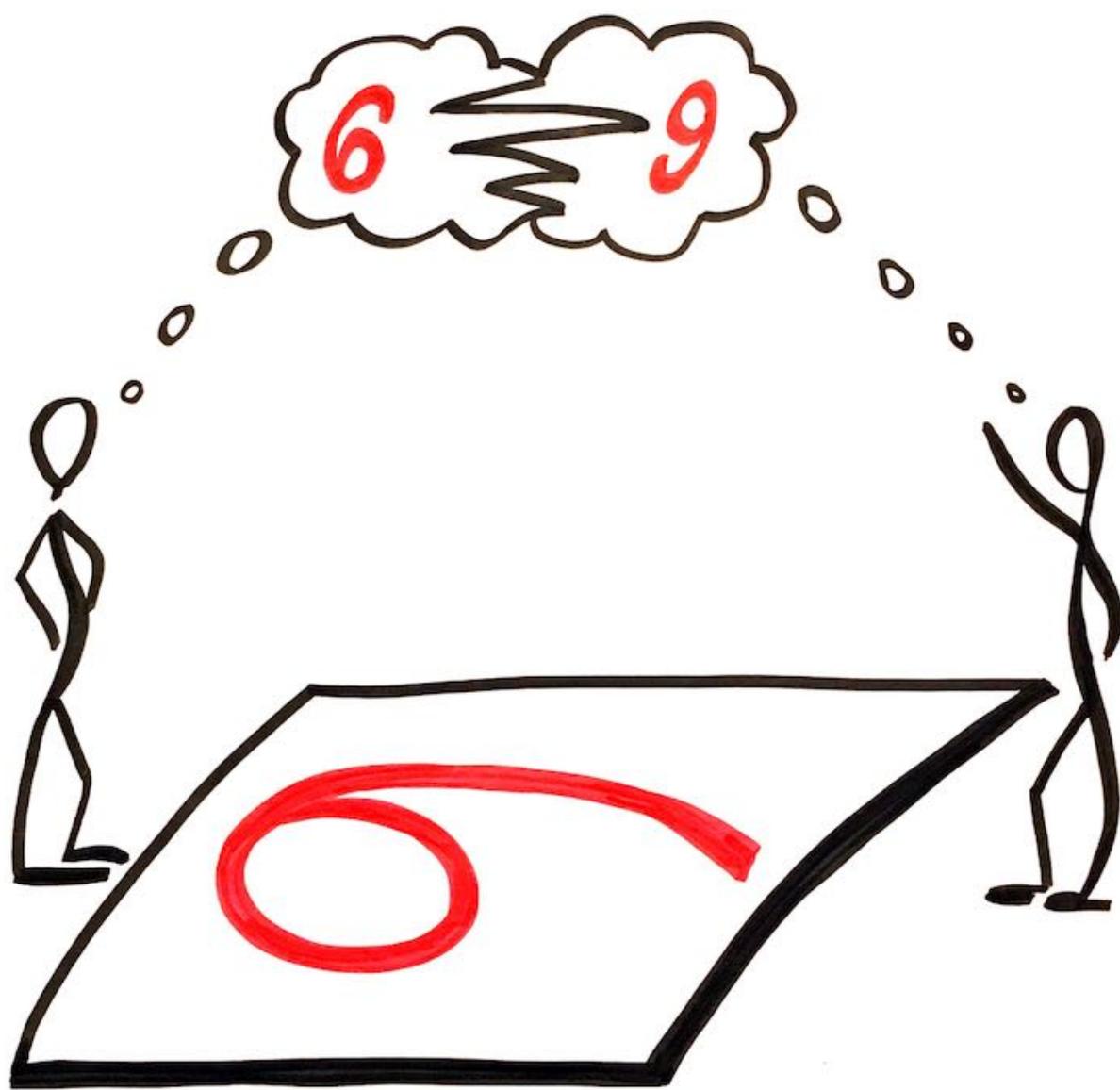
Selbstwert

Unsicherheit

Gabriela Konrad

# "The Comfort Zone"





7 - 40 bit / Sek

Verstand    Bewusstsein    Bedarf

20 - 40 Mio bit / Sek

→ Zimmermann Manfred

12 Mio bit / Sek

→ Birkenbihl Vera

15mm - 11km

Bruce  
Lipton

Emotionen

Werte

Glaubenssätze

Unbewusstsein    Bedürfnis

Prägungen

VAKOG



26 Mrd bit / Sek



Das Unbewusstsein  
erreichen, programmieren

- Systemische Fragetechnik
- Storytelling → Geschichten / Erlebnisse / Metaphern erzählen
- Hypnotische Sprachmuster  
(vage Sprache, Konjunktiv)
- Hypnose, Trance, Tiefenentspannung
- Erlebnisse, Mentales Training, ...  
(Imagination)



# Storytelling

Metaphernarbeit

**PROBLEM**

HANDLUNG - TUN -  
- WEG - AKTIVITÄT - ÄNDERN

**LÖSUNG**

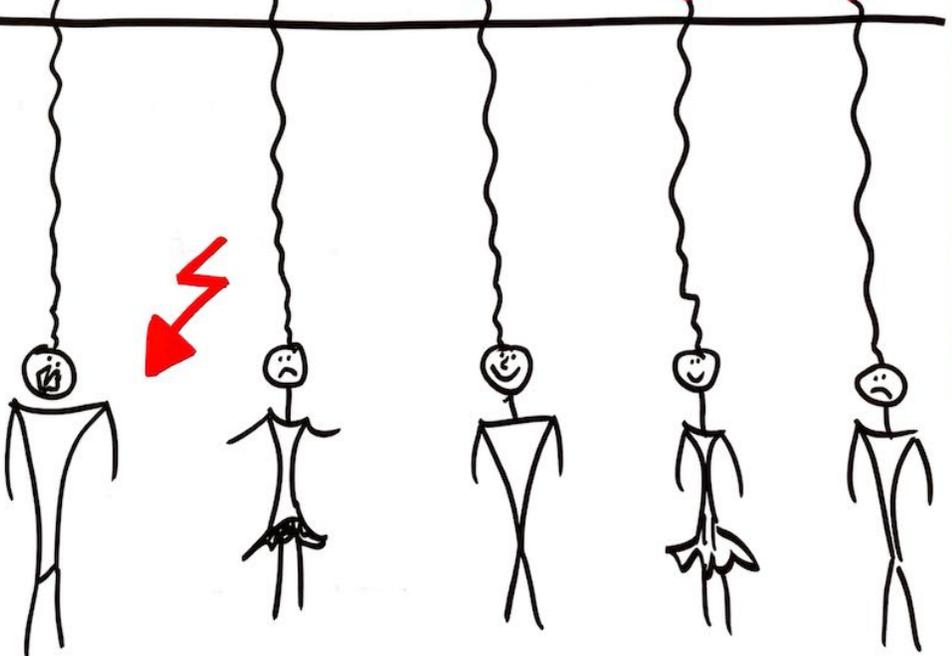
▷ CONCLUSIO: sagen wir manchmal,  
nicht immer. Manchmal nur "wirken" lassen.

"Was will ich damit sagen, ...."



# Arschengel Methode

Die Seelen



# Arschengel wandeln ①

1.) Was hat das Ganze mit mir zutun?

**MMM** ⇒ Mentor: Welche Wert ist bei mir verletzt?  
Warum springe ich an?

⇒ Muse: Wie fühle ich mich?

⇒ Macher: Was ist konkret, neutral betrachtet, ganz sachlich, faktisch passiert?

⇒ Mentor: Und wie habe ich das für mich eingeordnet?

# Arschengel wandeln (2)

2.) Was könnte im anderen vorgegangen sein? Worum könnte es ihm gehen?

MMM ⇒ Mentor: Was könnte ihm wichtig sein? Welche Werte wollte er sich erfüllen? Welche Werte <sup>(sind)</sup> waren vielleicht verletzt?

⇒ Muse: Wie könnte es dem anderen gehen?

⇒ Mediator: Was konkret machte der andere? (Nüchtern, sachlich)

⇒ Mentor: Welche Absicht hatte er dabei vielleicht? Was ist wichtig?

Einfühlen

Hypothese

# Arschengel wandeln (3)

## 3.) Stärken und Liebenswertes am Anderen entdecken

⇒ Was kann der andere gut?

⇒ Was zeichnet ihn aus?

⇒ Was fällt ihm leicht?

⇒ Was schätze ich an ihm?

⇒ Wofür steht er ein?

⇒ Was ist ihm wichtig - und mir auch?

# Das Arschengelwandelungs- gespräch

④

1.) Verantwortung übernehmen

MUSE: z.B. "Entut mir leid"

"Danke, dass du dir Zeit nimmst"

2.) MACHER: "Für mich hat die Situation  
so ausgesehen, ich hab mir das  
gedacht ...."

3.) MENTOR: "... und das hat das mit  
mir gemacht..." (Wert, Bedürfnis verletzt)

4.) MUSE: "... und dadurch/denn ...  
wer ich ... traurig/wütend/irritiert/..."

DIE KRISE HAT IMMER  
EIN GESCHENK FÜR

DICH!

Die Erde ist  
nicht die Folter-  
kammer Gottes!



Durch die Krise will dich das  
Universum nicht fertig machen,  
sondern sie dient dazu, dass du  
durch sie in deine ureigene Kraft  
kommst, die du ohne Krise nicht erlangt  
hättest! Das heisst, du verfügst nach-  
her über mehr Fähigkeiten als vorher.  
Aus der Krise geht Großes hervor!

Checker

Nörgler

Schönwetter  
Drama

Diva

MA2412

# Verallgemeinerung Generalisierung

## DRAMA AUSLÖSER

Immer	Generell
Alle	Überhaupt
Jeder	Jedes Mal
Keiner	Immer wieder
Niemand	⋮
Die ganze Zeit	
Schon wieder	
Nie	



Anklage, Interpretation,  
Pseudowahrheit

Ratschlag, Abhängigkeit,  
Urteil, Pseudowert

Täter

Retter

← Wert verletzt "Danke" →

"DU"

"MAN"

Schlechtwetter

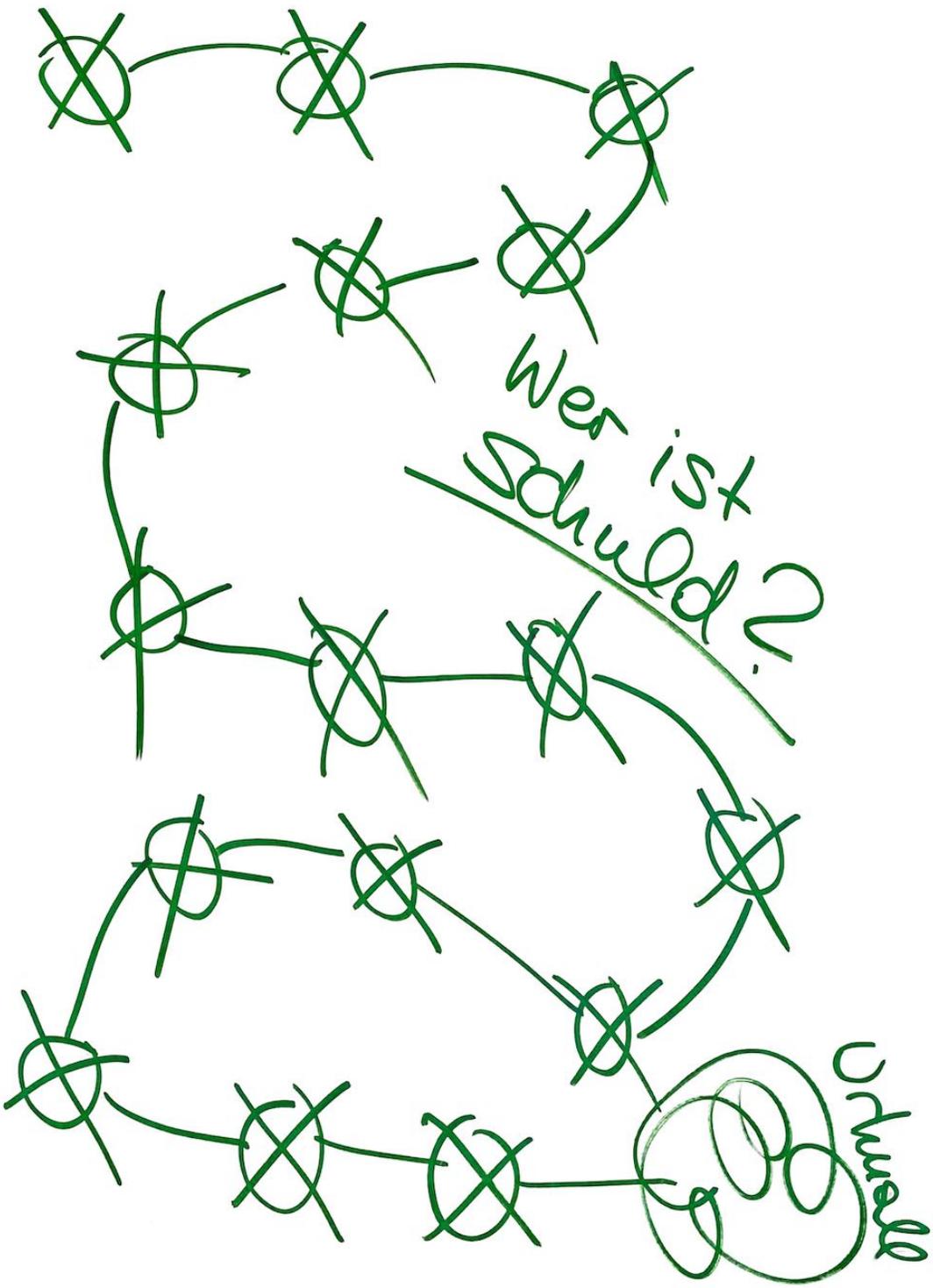
Drama

Dynamik

"ICH"

Ohnmacht,  
Hilflosigkeit,  
Pseudogefühl

Opfer



~~Petschloß~~

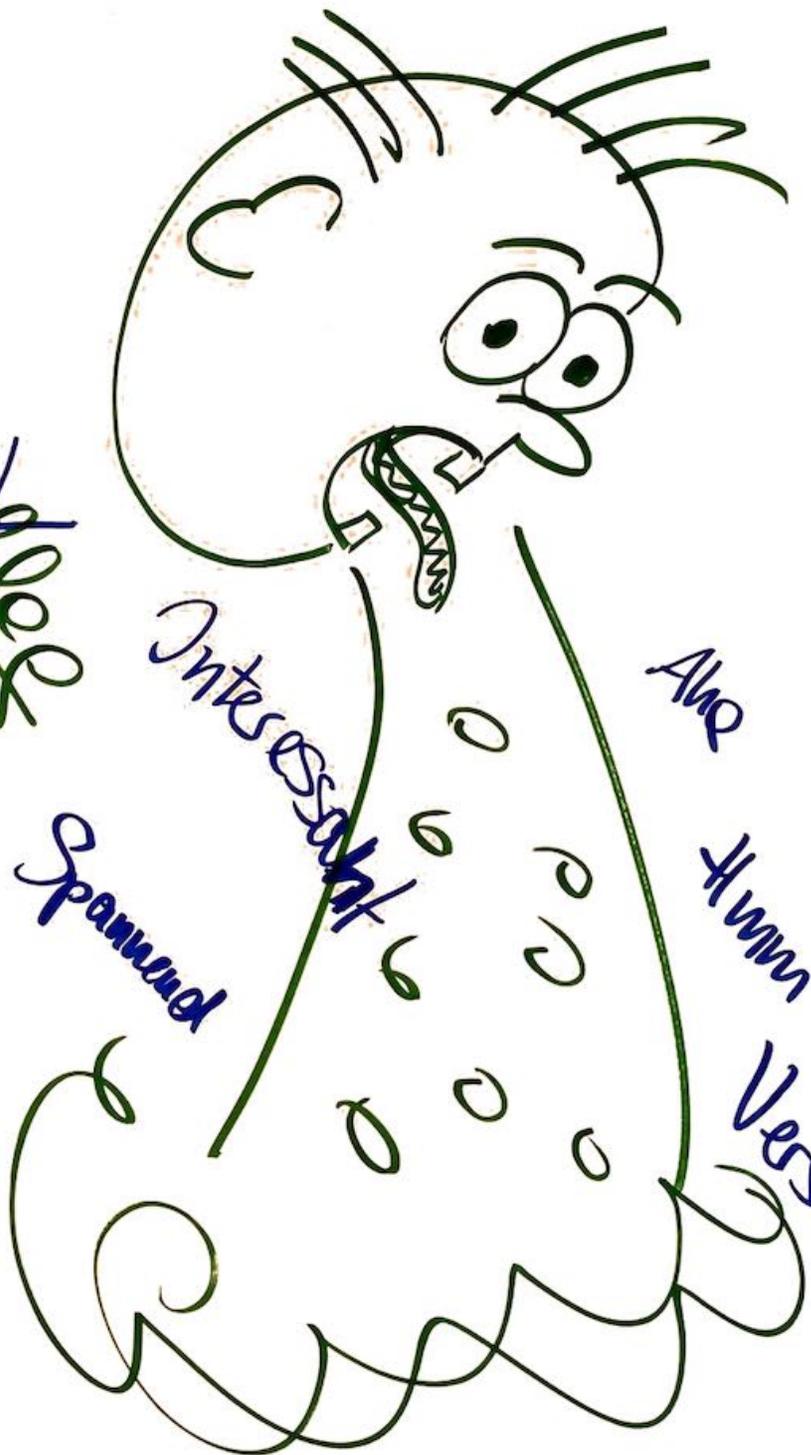
Spannung

Interessanz

Alte

Humm

Versteh



positive  
Absicht



Verhalten

# LÖSUNGSKREISLAUF

## MACHER

Sachebene,  
Beobachten,  
Zahlen, Daten,  
Fakten, Ziele,  
Plan, Tun

## MENTOR

Werte,  
Bewertung,  
Feedback,  
Reflexion

WERTSCHÄTZEND  
ERGEBNISORIENTIERT  
WIN-WIN ORIENTIERT

## MUSE

Beziehung, Gefühle,  
Spaß/Freude,  
Flexibilität,  
Ideen/Lösungen,  
Vision, Stories

# RAPPORT

◦ PACING / MIRRORING  
(Angleichen / Spiegeln)

◦ LEADING  
(Führen)



Körpersprache  
Tonalität  
Inhalt  
PACING

(OUTING)



LEADING  
Körpersprache  
Tonalität  
Inhalt

Innerhalb d. Bezugsrahmens d.  
Anderen

5. Einführendes Zuhören

Innerhalb d. eigenen Bezugsrahmens

4. Aufmerksames Zuhören

3. Selektives Zuhören

2. So tun als ob man  
zuhört (Herablassung)

1. Ignorieren

Statt  
Rat schlag (en)



nach  
idealen

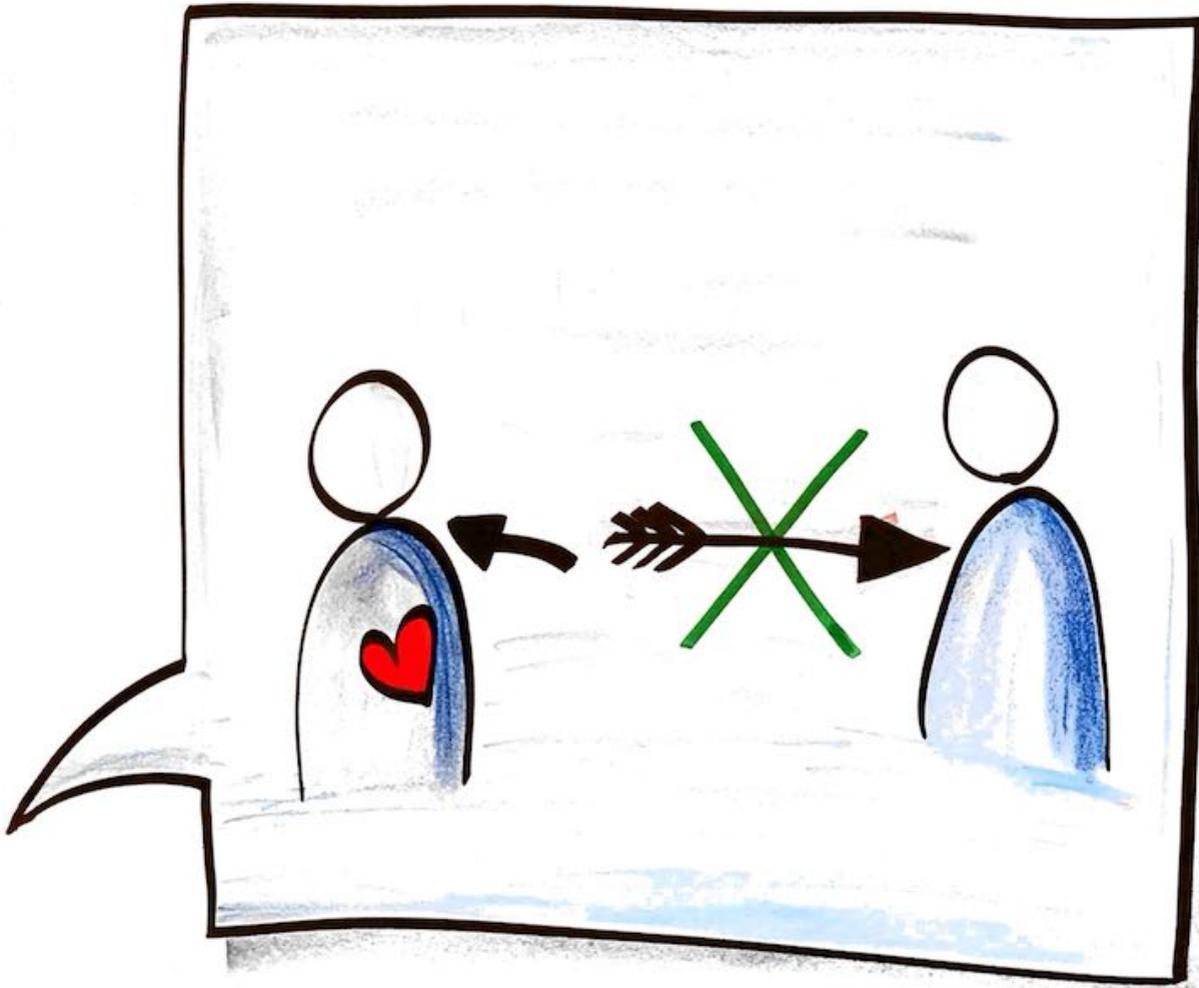
Lösungen



fragen



# ICH - BOTSCHAFT



**DU** - Botschaften = Anklage

**ICH** = "Für mich wirkt es als..."  
"Aus meiner Sicht..."  
"Bei mir kommt folgendes an"

# WERTE BEDÜRFNISSE

- Sicherheit ◦ Freiheit
- Liebe ◦ Glaube ◦ Familie
- Gesundheit ◦ Harmonie
- Gerechtigkeit ◦ Loyalität
- Anerkennung ◦ Wertschätzung
- Respekt ◦ Karriere ◦ Macht
- Geld ◦ Spaß ◦ .....etc.

# EMOTIONEN

BASIS

- Freude, Liebe • Verachtung
- Furcht, Angst • Trauer
- Ekel • Scham • Schuld
- Wut, Aggression, Ärger
- Überraschung, Schock
- Neugier, Interesse
- Schmerz

Paul Ekman  
Martin Dornes



(+)

~~allerdings  
aber  
jedoch  
trotzdem  
nur~~

(-)

... und  
... darüber hinaus ...

[atmen]

... und gerade  
... derweilen.

(-)

allerdings  
aber  
jedoch  
trotzdem  
nur

(X)

FAKTEN

(..leider..) ist die Lage  
so, dass .....

.... und das  
ist wichtig  
weil .....

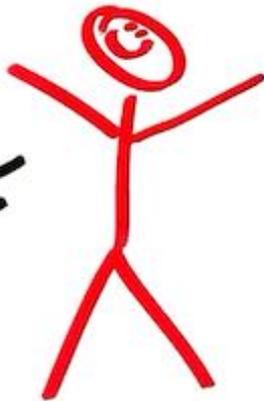
(Begründung)

evtl. Angebot oder Lösung  
→ vielleicht das  
nächste Mal

→ was könnten  
wir statt  
dessen  
tun?

Ja zum Menschen

Für dich  
würde ich  
das gerne  
tun.....



Beziehungsebene

①

# MOUSE

Ja, würde ich gerne  
für dich tun ...



Mensch

"Ja" zum Menschen

atmen ~~aber~~ jedoch

# MACHER

②

... Leider schaut es so  
aus, dass ich an diesem  
Tag nicht da bin ...

... die Sache ist die,  
dass ich zur Zeit massiv  
eingekickt bin und mich  
nicht rüssele ...

Sache

.....

③

# MENTOR

... und es mir wichtig  
ist das ordentlich zu machen ...

... und ich solche Dinge überhaupt nicht kann ...

... weil mir meine Gesundheit gerade zuschaffen  
macht ...

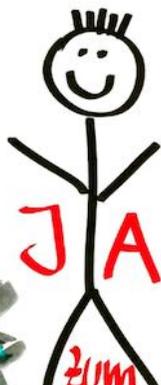
... etc ...

Werte

Begründung

# MUSE

Mensch  
Beziehung



zum  
Menschen

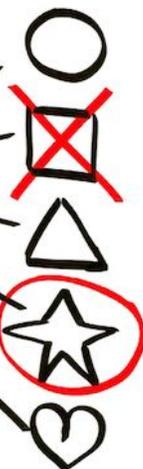
Den  
Menschen  
groß machen

Positive  
Aspekte

# MACHER

Verhalten  
Sache

oder



deswegen / darüber hinaus

Das Problem  
"klein" machen

Was nicht mehr  
Was statt  
dessen

# MENTOR

Werte  
Begründung

... weil  
es wichtig  
wäre für...

[...dich,  
für den  
anderen,  
für alle  
Beteiligten,  
das  
Unternehmen]

# Storytelling

Metaphernarbeit

**PROBLEM**

HANDLUNG - TUN -  
- WEG - AKTIVITÄT - ÄNDERN

**LÖSUNG**

↳ CONCLUSIO: sagen wir manchmal,  
nicht immer. Manchmal nur "wirken" lassen.

"Was will ich damit sagen, ...."

# transderivationale Suche

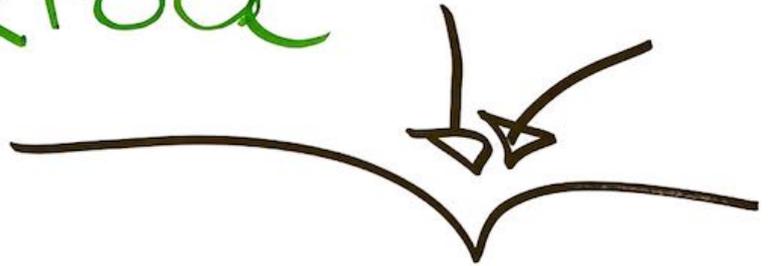


- durch systemische

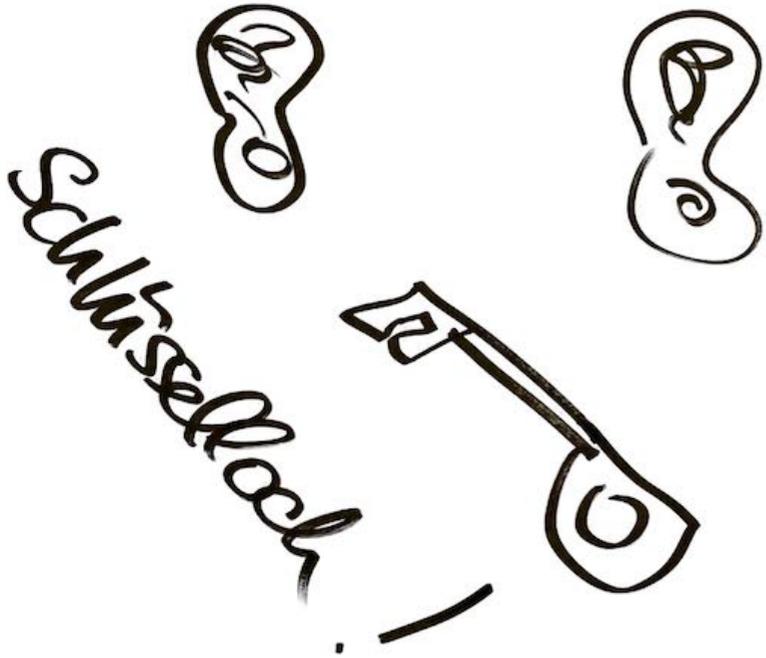
Fragen

- Kunstvoll vorge

Eh klooa



Generalisierung  
Verzerrung  
Tilgung



Schlüsselloch

WAS?

WIE?

WIE?

WANN?

WER?

WARUM?



# TRAGEN

## OFFENE

- WAS • WER • WIE • WANN
- WO • WORAN [WARUM, WESHALB,
- .... Achtung Drema WIESO]

## GESCHLOSSENE

ja/nein/vielleicht

Beginnen mit einem Verb

**2 Ziel, Lösung, Zukunft, ...**

**Maßnahmen 3**

"Angenommen, es wäre alles ideal, wie hättest du es gerne?"

"Was genau ist zu tun?"

"Was wäre denn anders?"

"Wer macht was - bis wann?"

"Was würde möglich werden?"

"Was trägst du bei?"

"Wer würde als erster bemerken, dass du dein Problem gelöst hast - dass du dein Ziel erreicht hast?"

"Welche x. Schritte?"

"Wie kannst du sicherstellen, dass du dein Ziel sicher erreichst?"

Auftrag einholen (geschlossene Fragen)

"Hättest du es gerne anders?"

LOB  
Kehrllich

"Willst du, dass es so bleibt?"

Pacing

"Nachvollziehbar..."

1.

Ein paar Runden Drama mitdrehen

"Oje..."

PROBLEM

Verständnis zeigen <sup>haben</sup>

Aha

"Interessant..."

Mitsudern

persönlich  
Rede geben

"Verstehe..."

# LÖSUNGSFRAGEN I

- Angenommen, es wäre ideal, genau so wie du es gerne hättest, wie wäre es dann?
- Was wäre anders?  
... und wenn das so wäre
- Was würde dadurch möglich?
- Wie geht es dir "jetzt"?  
... wenn alles gelöst ist
- Wer würde die Veränderung als erstes bemerken?
- Woran würde er es bemerken?

# Lösungsfragen II

- Was würde es noch bemerken?
- Woran würde er die Lösung an dir erkennen?
- Woran würdest du erkennen, dass der andere erkannt hat, dass du dein Problem gelöst hast?
- Woran würde der andere erkennen, dass du erkannt hat, dass er bemerkt hat, dass du dein Problem gelöst hast?

→ "WIE HÄTTEST DU ES GERNE?"

oder

"WAS HÄTTEST DU GERNE?"

→ "WAS WÄRE DANN ANDERS?"

→ "WAS WIRD MÖGLICH?"

↳ wenn negative Antworten,  
dann:

"WENN DU DAS NICHT MÖCHTEST,  
WAS WILLST DU STATT DESSEN?  
WAS SOLL "DA" SEIN?"

Aha - interessant

Wie kommen Sie drauf?

Warum sehen Sie das so?

Echt? Finden Sie?

Verstehe ich gut - kenn das Thema

Was wäre anders, wenn du die  
Zeit hättest?

Verwundert sein

sehr verständnisvoll

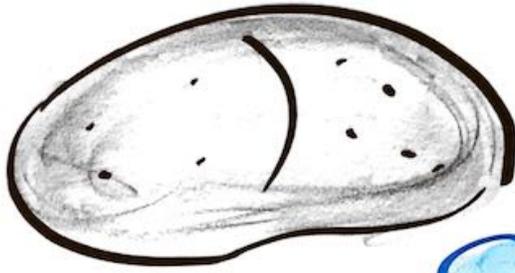
VISUELL

AUDITIV

KINÄSTHETISCH

OLFAKTORISCH

GUSTATORISCH



Probleme  
halten fit  
im Kopf

PROBLEM -  
LÖSUNG -  
MASCHINE

HIRN

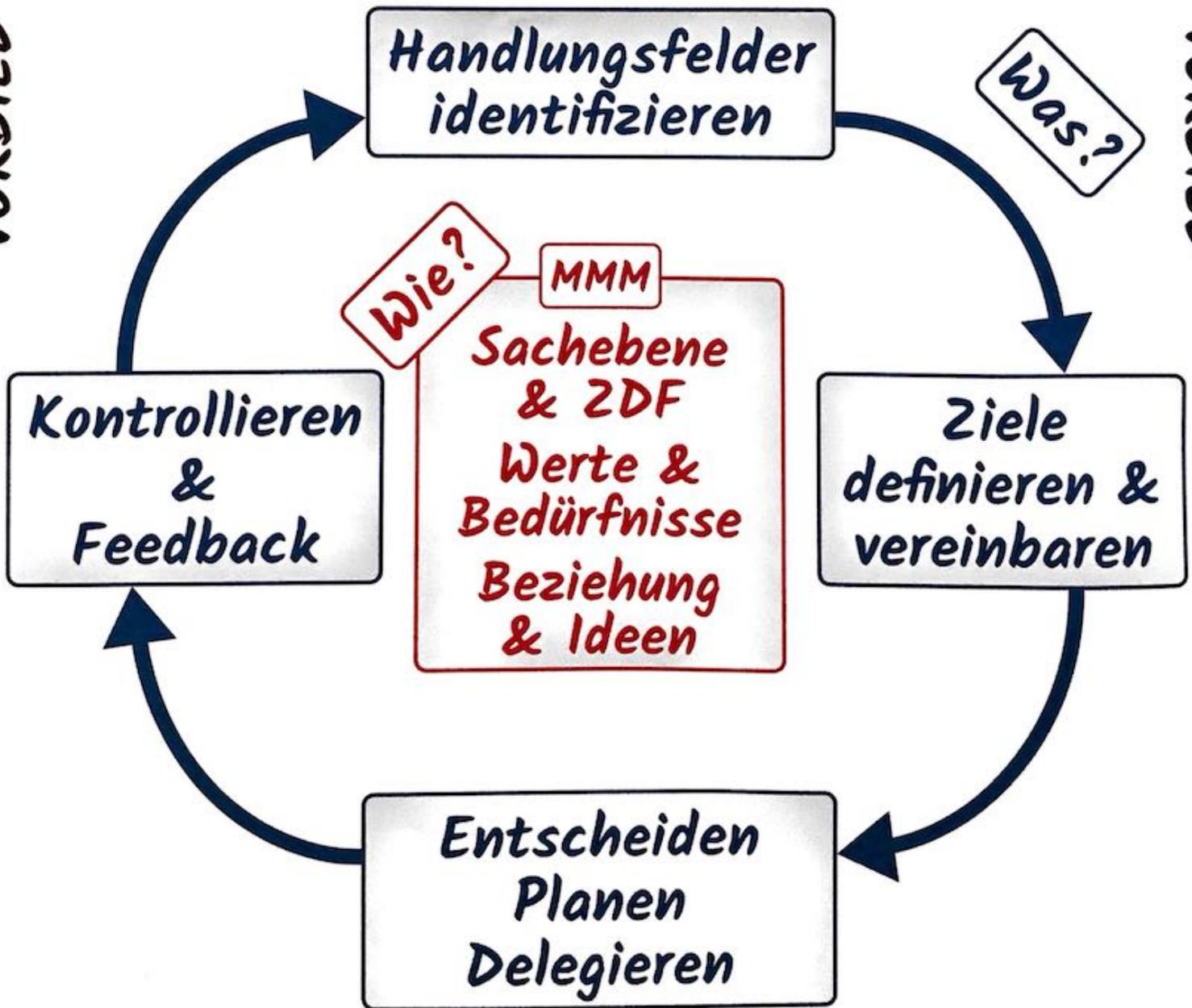
**Ego**

Nimm dich selber nicht  
so wichtig!

**SELBST**

Nimm dich SELBER  
wichtig!

# STEUERUNGSKREISLAUF DER FÜHRUNG



ICH

Chef  
FK

Mitarbeiter

Kunde

Kollege

**ROLLEN**

Verkäufer

Teilnehmer

Nachbar

Trainer

Stief-  
eltern

Freund

Vereins-  
mitglied

Eltern

Kind

Groß-  
eltern

Geschwister

Enkel

(Ehe-)  
Partner

...

Schwieger-  
eltern

Schwieger-  
kind

Gabriela Konrad

TRANSFORMING

FORMING

STORMING

PERFORMING

NORMING

GRUPPENTWICKLUNG  
NACH  
TUCKMAN

• LEISTUNGSBEREITSCHAFT

WOLLEN

MUSE

• LEISTUNGSFÄHIGKEIT

KÖNNEN

HACHER

• LEISTUNGSMÖGLICHKEIT

DÜRFEN

MENTOR

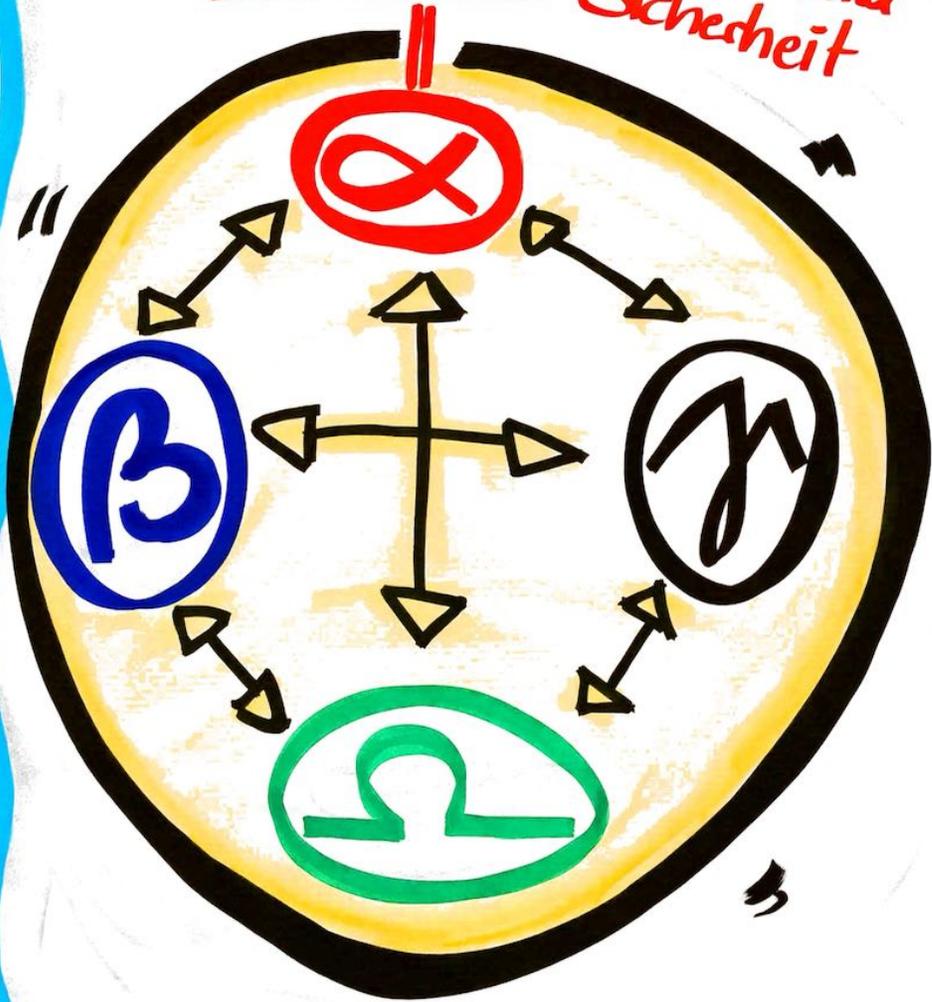
# FÜHRUNGSEBENEN



- SELBSTFÜHRUNG
- FÜHRUNG HIERARCHISCH
- LATERALE FÜHRUNG

**ZIEL**

Sorgt für  
Schutz und  
Sicherheit



Know How  
Leader

Experte,  
Spezialist

B

BETA

Ethik  
Leader

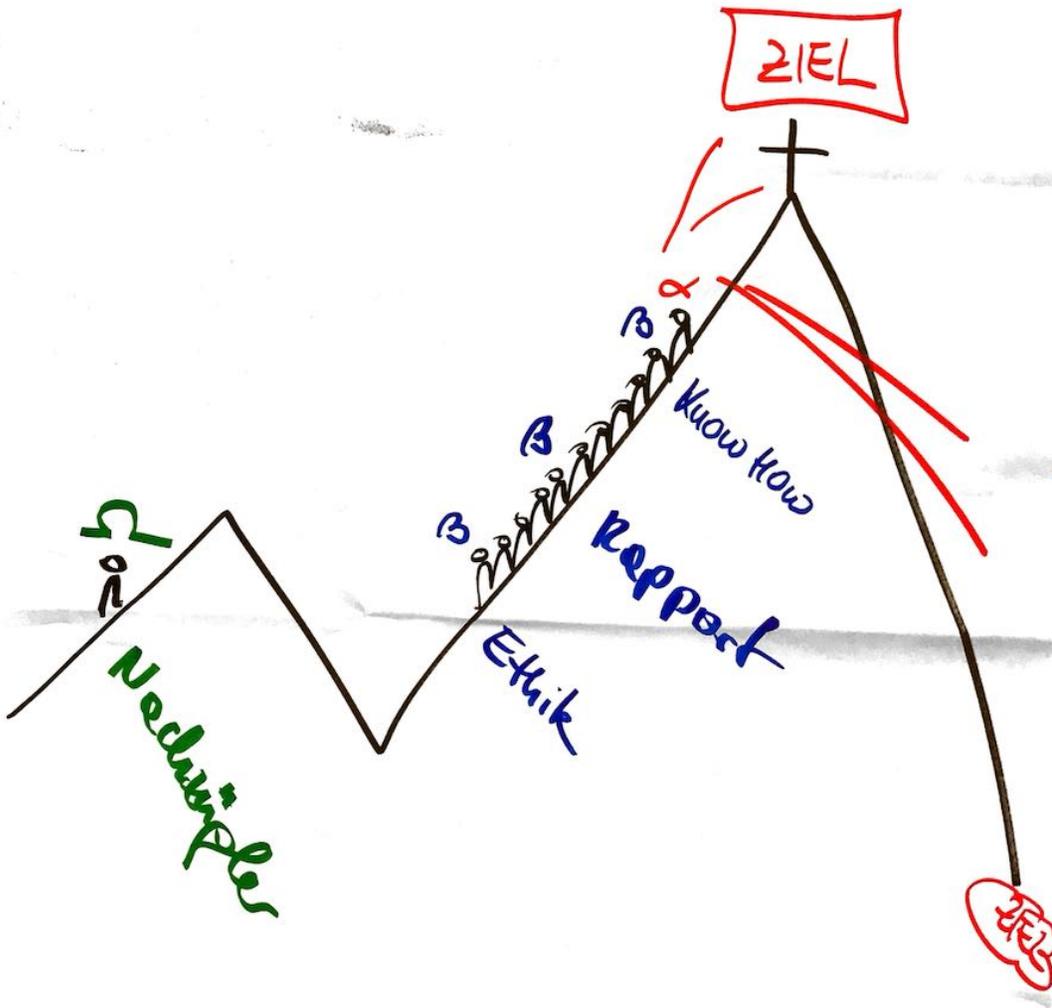
Kömmerei,  
Seelsorger,  
Werte, Bedürfnisse

Rapport  
Leader

Stimmung,  
gute Laune,  
Beziehung

brauchen • Verantwortung  
und • Lob • Anerkennung • Danke





ZIEL

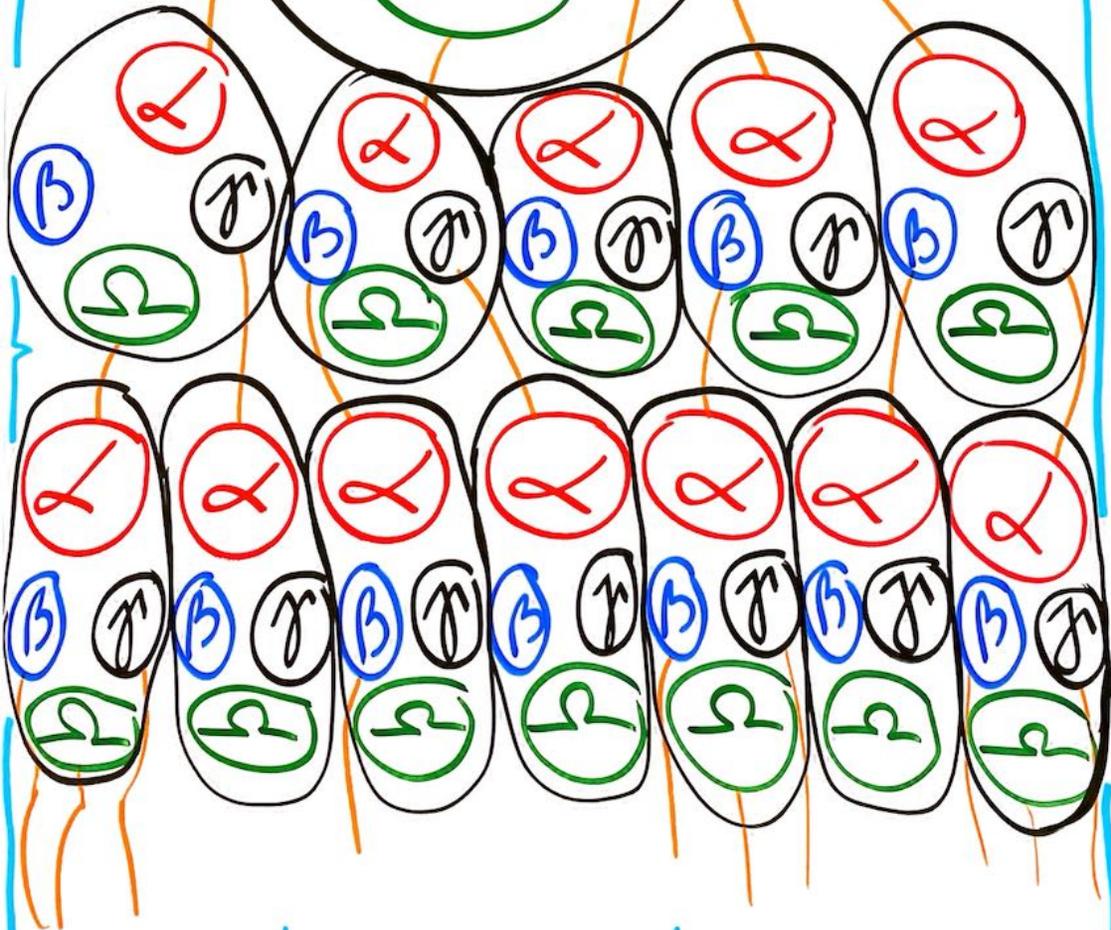
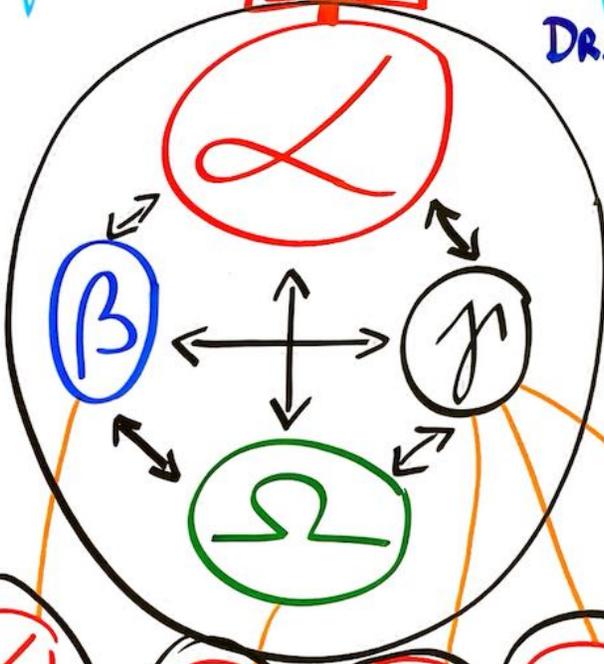
Hürden  
Nedwüpler

B  
B  
B  
Ethik  
Kontakt  
Know-how

ZIEL

ZIEL

DR. RAOUL SCHINDLER



# SCHWÄCHEN ...

... des Anderen

AKZEPTIEREN

und

AUSGLEICHEN.



Das stabilisiert  
erfolgreiche  
Teams und  
macht flexibel

# Einwandvorwegnahme

- Denke über mögliche Einwände nach und schreib sie auf!
  - Was könnte dein Gegenüber denken? Welche Bedenken könnten deine Zuhörer haben?
- Schreib die Einwandvorwegnahme auf:
  - Im Konjunktiv
  - Möglichst vage
  - Ohne Angriff

# Einwandsbehandlung - $\Omega$ -Rochade

Genau, ja, durchaus,

Du hast vollkommenes Recht,  
geht mir auch oft so,

kann ich gut verstehen/nach=  
Interessant,..... vollziehen

∴ (Verständnis zeigen)

~~jedoch~~

~~aber~~

~~nein~~

(statt dessen)

zugleich, und, darüber hinaus,  
möglicherweise, vielleicht,.....

(und denn das Ziel/mögliche  
Lösung oder Weg ansprechen)

Nicht

Nähe

schafft Leistung,

sondern

Leistung

schafft

Nähe!

# Führungsinstrumente I

- Zahlen, Daten, Fakten - Ziele
  - Listen
  - Maßnahmen
  - Ergebnisse - Planung
  - Kontrolle / Feedback
- Fragen - systemische
  - Fachlich (Macher)
  - Werte (Mentor)
  - Beziehung (Muse)
- Feedback  & Trennung Mensch / Verhalten
- Mitarbeitergesprächsformen
  - Mitarbeiterjahresgespräch
  - Zielgespräch - Fördergespräch
  - Kritikgespräch - Kündigungsgespräch
  - Konfliktgespräch - .....

# Führungsinstrumente II

- Verantwortung geben - Vertrauen

[für BETAS besonders  
wichtig]                      schenken

- LOB → charismatisches Alpha  
überschwänglich, leidenschaftlich,  
motivierend, begeisternd, ...

→ empathisches Alpha  
im Lösungskreislauf

Kacher: Was war konkret gut?

Mentur: Warum war das gut?

Muse: Persönliche Emotion

→ WOFÜR LOBEN? (neben guten Leistungen)

→ für die Anstrengung, den Einsatz, die Mühe,  
die Einsatzbereitschaft, die Leistungsbereitschaft

→ für "Selbstverständliches", Alltägliches

## Führungsinstrumente III

- Storytelling / Metaphernarbeit  
"therapeutisches Tratschen"  
Geschichten erzählen
  - Problem
  - Handlung / Aktion / Tun
  - Lösung
  - (→) Conclusio (nicht immer)
- Konsequenzenbaum
- Beziehungskonto pflegen
  - Einzahlungen regelmäßig tätigen
  - in der "Währung" des anderen
  - Werte kennen

# Führungsinstrumente IV

## Besprechungen

**IM** = INFORMATIONSMEEETING

- FK bzw. Themenbringer spricht
- Informationsfluss alle/Ableitung
- 60-120' monatlich / quartal

**EAM** = ERARBEITUNGSMEEETING

- FK stellt Fragen → MA sprechen
- offener Diskurs/Austausch → 15-20'
- 1-2 Themen → wöchentlich → mit Protokoll
- kleinere Gruppen (bis 10 Personen)

# Destruktivitätskosten

20% (= 96 Min) <sup>→ (8Std)</sup> pro Tag Zeitablenkung  
eines MA durch Konflikte,  
Mobbing, Demotivation,  
innere Kündigung, Drama, ...

5 MA → 1 Gehalt / Monat

Lösung anklicken innerhalb von  
5min

24 Stunden

pivot

72 Stunden

LOBEN

IGNORIEREN

VERBIETEN

# MENSCHEN FÖRDERN

	Mitarbeiter	Führungskraft
1. Phase	wenig Kompetenz viel Engagement	DIRIGIEREN (wenig helfen, viel Struktur)
2. Phase	etwas Kompetenz wenig Engagement	TRAINIEREN (viel helfen, viel dirigieren)
3. Phase	hohe Kompetenz schwankendes Engagement	FÖRDERN (viel helfen, wenig dirigieren)
4. Phase	hohe Kompetenz hohes Engagement	DELEGIEREN und Verantwortung geben

Kompetenz = Wissen x Erfahrung

Engagement = Ziele x Selbstbewusstsein

# 7 WEGE ZUR EFFEKTIVITÄT

Stephen R.  
Covey

① PRO-AKTIV sein

② SCHON AM ANFANG DAS ENDE  
IM SINN HABEN

③ DAS WICHTIGSTE ZUERST TUN

④ GEWINN - GEWINN DENKEN

⑤ ERST VERSTEHEN - dann VERSTANDEN  
WERDEN

⑥ SYNERGIEN SCHAFFEN

⑦ DIE SÄGE SCHÄRFEN

# INTERDEPENDENZ

Erst verstehen  
dann verstanden  
werden

Synergien  
schaffen

Der  
öffentliche Erfolg

Gewinn/Gewinn  
Denken

# UNABHÄNGIGKEIT

Das Wichtigste  
zuerst tun

Der private  
PRO-Erfolg  
aktiv sein

Schon  
am Anfang  
das Ende  
im Sinn haben

# ABHÄNGIGKEIT

Die Säge schärfen

# Studie

nur 15% der Mitarbeiter  
kennen die Ziele

nur 19% stehen mit Begeisterung  
hinter den Zielen

nur 49% der Arbeitszeit für Ziele  
Dringend aber nicht wichtig

nur 51% wissen nicht, was sie  
beitragen können zu  
den Unternehmenszielen



Reiz →

**WAHLE**

Reaktion



**FREIHEIT**

Selbstwahrnehmung

Vorstellungskraft

"Freier Wille"  
Gewissen

# EFFEKTIVITÄT

versus

# EFFIZIENZ

Es richtig machen

[MANAGEMENT]

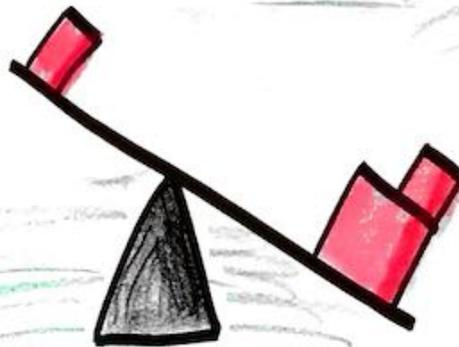
Das RICHTIGE machen  
[FÜHRUNG]



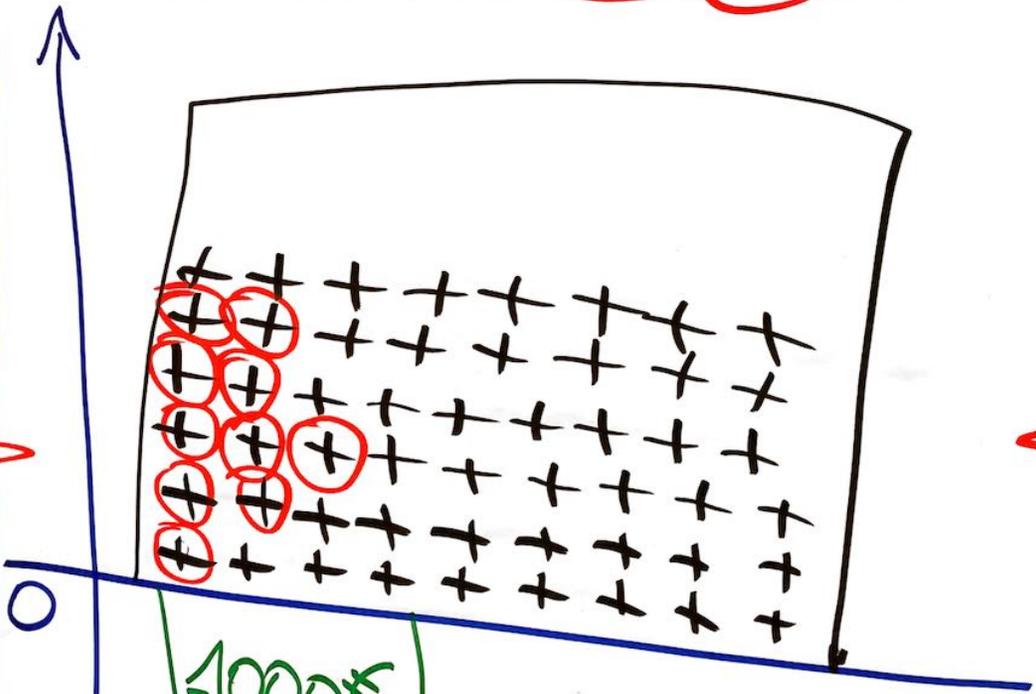
Eine Leiter  
schnell und  
ökonomisch  
hochklettern.

Effizienz

Die Leiter an  
den richtigen  
Ort stellen.  
Effektivität



# Emotionales Beziehungskonto



+1000€

-1000€

-1000€

-1000€

~~-1€~~

# Eisenhower Prinzip

+

Wichtigkeit

ⓑ

wichtig  
nicht dringend  
(Terminieren und  
selbst erledigen)

Ⓐ

wichtig  
+ dringend  
(sofort selbst  
erledigen)

ⓓ

nicht wichtig  
nicht dringend  
(ausspannen,  
Rundordner)

ⓒ

nicht wichtig  
dringend  
(delegieren!)

-

Dringlichkeit

+

# PHYSISCH

Bewegung, Ernährung,  
Stress-Management

# MENTAL/GEIST

Lesen, Visualisieren,  
Planen, Schreiben

# SOZIAL/ EMOTIONAL

Dienen, Mitgefühl,  
Synergie, intrinsische  
Sicherheit

# SPIRITUELL

Klärung der Werte und  
Verpflichtung, Lernen & Meditation

# Selbstfürsorge

→ Stressmanagement

→ Bedürfnisse & Werte  
erforschen

→ Einlassen - Loslassen

# TRANSFORMATION

Synergien - Dritte Alternative  
( $1+1=3, 11, 111$ )

Konsens

Kompromiss - Kommunikation  
( $1+1=1,5$ )

Transaktion

Defensive Kommunikation  
( $1+1=0,5$ )

Feindseligkeit

( $1+1=-1, -10, -100$ )

Streit

**KOORDINATOR**  
Körper

Vertrauen

Vertrauen

**VORBILD**  
Ein Trimmer  
sein

**COACH**  
Herz

**FÜHRUNG**

Vertrauen

**VISIONÄR**  
Geist



DIE INNERE  
STIMME ZUM  
AUSDRUCK  
BRINGEN

**VISION**

**DISZIPLIN**

**LEIDENSCHAFT**

**GEWISSEN**

Stephen R. Covey  
8. Weg

# DIE 4 INTELLIGENZEN FÄHIGKEITEN



- SPIRITUELL
- EMOTIONAL / SOZIAL
- PHYSISCH /  
ÖKONOMISCH
- MENTAL

Gabriela

# KREBSARTIGE VERHALTENSWEISEN

- KRITISIEREN  
[hintenrum schlecht reden]
- KLAGEN
- VERGLEICHEN
- KONKURRIEREN
- STREITEN

# 5 Sprachen der Wertschätzung



1. Lob und Anerkennung
2. Sich Zeit nehmen
3. Hilfsbereitschaft
4. Geschenke
5. Körperkontakt



# 5 DYSFUNKTIONEN EINES TEAMS



# Ich als Führungskraft!

- Ich schaffe einen sicheren Rahmen
- Ich gebe Ziele vor und stehe dahinter
- Ich bin beständig und berechenbar  
denn das schafft Vertrauen
- Ich MUSS nicht Recht haben,  
denn das trennt (und macht einsam)
- Ich verteidige mein Team nach außen
- Ich hinterfrage - auch mich
- Ich delegiere und kontrolliere
- Ich fördere und entwickle

# Ich als Führungskraft II

- Ich fordere Lösungen und Selbstverantwortung
- Ich frage mehr als ich sage
- Ich zeige Konsequenzen auf und Sorge für Transparenz
- Ich bin mir meiner Werte bewusst und erfahre die der Mitarbeiter und des Unternehmens
- Ich Sorge für Spaß und Freude

# Ich als Führungskraft III

- Ich bin für die Arbeitsfähigkeit und die Leistung meiner Mitarbeiter verantwortlich
- Ich bin auch für mein NICHT-Handeln verantwortlich
- Ich bin für die Stimmung in meinem Team maßgeblich verantwortlich
- Ich zeige Präsenz - bin als Führungskraft spür- und wahrnehmbar
- Ich lobe, um zu fördern und zu motivieren. Mein Lob ist konkret und nachvollziehbar  
(Lösungskreislauf)

# DIE 5 S

## Sortieren (seiri)

Sortieren Sie alle Dinge und behalten Sie nur das, was Sie wirklich brauchen. Entsorgen Sie alles andere.

## (Selbst)disziplin (shitsuke)

Bei Beibehaltung eines stabilen Arbeitsablaufs ist ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess.

### Disziplin (shitsuke)

Führen Sie regelmäßig Überprüfungen durch, um die Beibehaltung zu kontrollieren.

### Sortieren (seiri)

Entfernen Sie selten genutzte Dinge und markieren Sie sie mit einem roten Aufkleber oder einer Klammer.

## Ordnungsliebe (seiton)

„Ein Platz für alles, alles an seinem Platz.“

### Ordnungsliebe (seiton)

Organisieren und beschriften Sie jeden Aufbewahrungsort für jeden Artikel.

## Beseitigung von Verschwendung

### Sauberkeit (seiso)

Machen Sie sauber.

## Sauberkeit (seiso)

Beim Säubern findet meistens gleichzeitig eine Inspektion statt, bei der man auf Unregelmäßigkeiten und drohende Mängel aufmerksam wird, die zu Qualitätseinbußen oder Maschinenausfällen führen können.

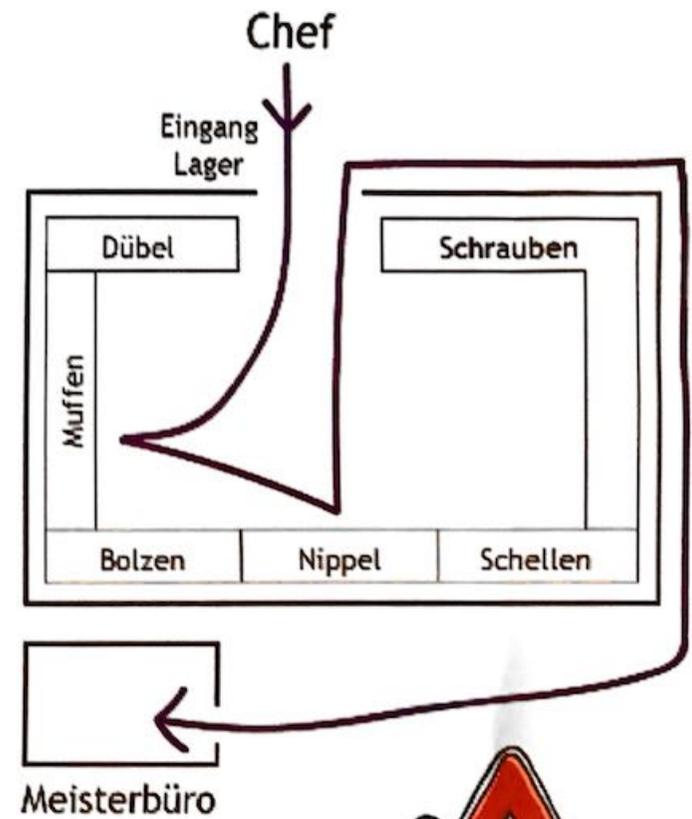
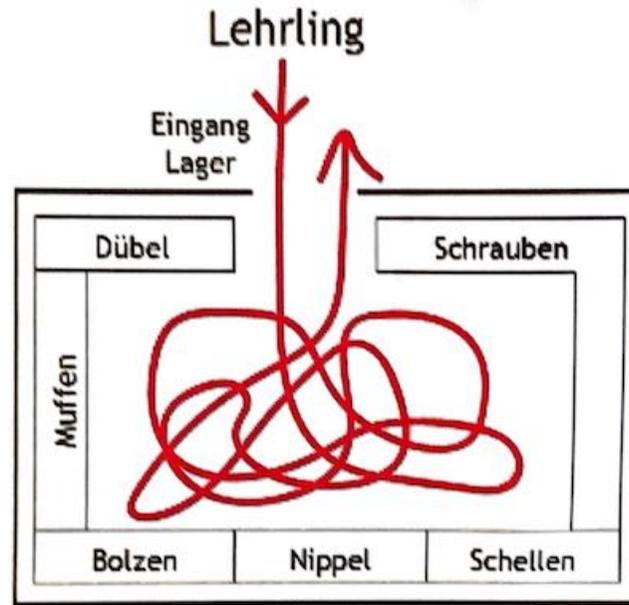
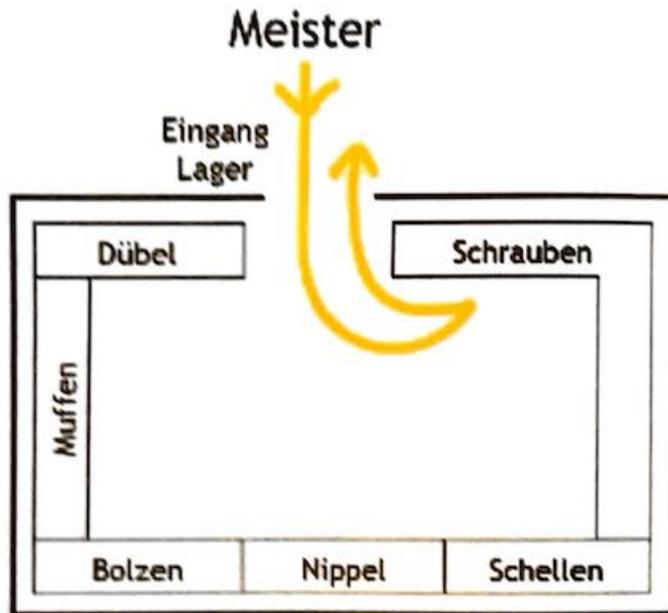
### Standardisieren/ Regeln schaffen (seiketsu)

Stellen Sie Regeln zur Stabilisierung der ersten drei S auf.

## Standardisieren/Regeln schaffen (seiketsu)

Entwickeln Sie Systeme und Verfahren, um die Einhaltung der ersten drei S zu überwachen.

# Schrauben holen im Lager



Sei zufrieden

und dankbar ,

aber gib dich

NIE

zufrieden

# Lösungsfokussiertes Reflektieren

©GK

www.gabrielekonrad.com

VERGANGENHEIT

Hätt i...  
Tat i...  
War i...  
Kunt i...

DRAMA



GEGENWART

Maßnahmen:  
Was konkret  
kann ich  
tun?  
Fähigkeiten?



Schriftlich

ZUKUNFT

Idealer  
Ablauf?  
Wie hätte ich  
es gerne?  
Optimal?

FILM DREHEN



# Reflexionsfragen

⊕ Was war heute gut?

Was habe ich dafür gemacht?

↗ Was war heute nicht so gut?

Was würde ich optimieren?

Wenn ich das nächste Mal  
in einer ähnlichen Situation  
bin, was **KONKRET** werde  
ich anders machen?

Was werde ich sagen?

Keine Lösung!



← über den Tellerrand schauen...



Lösung!



...und vielleicht sehen wir uns auf...

[www.kompliment.co](http://www.kompliment.co)

[www.gabrielakonrad.com](http://www.gabrielakonrad.com)