

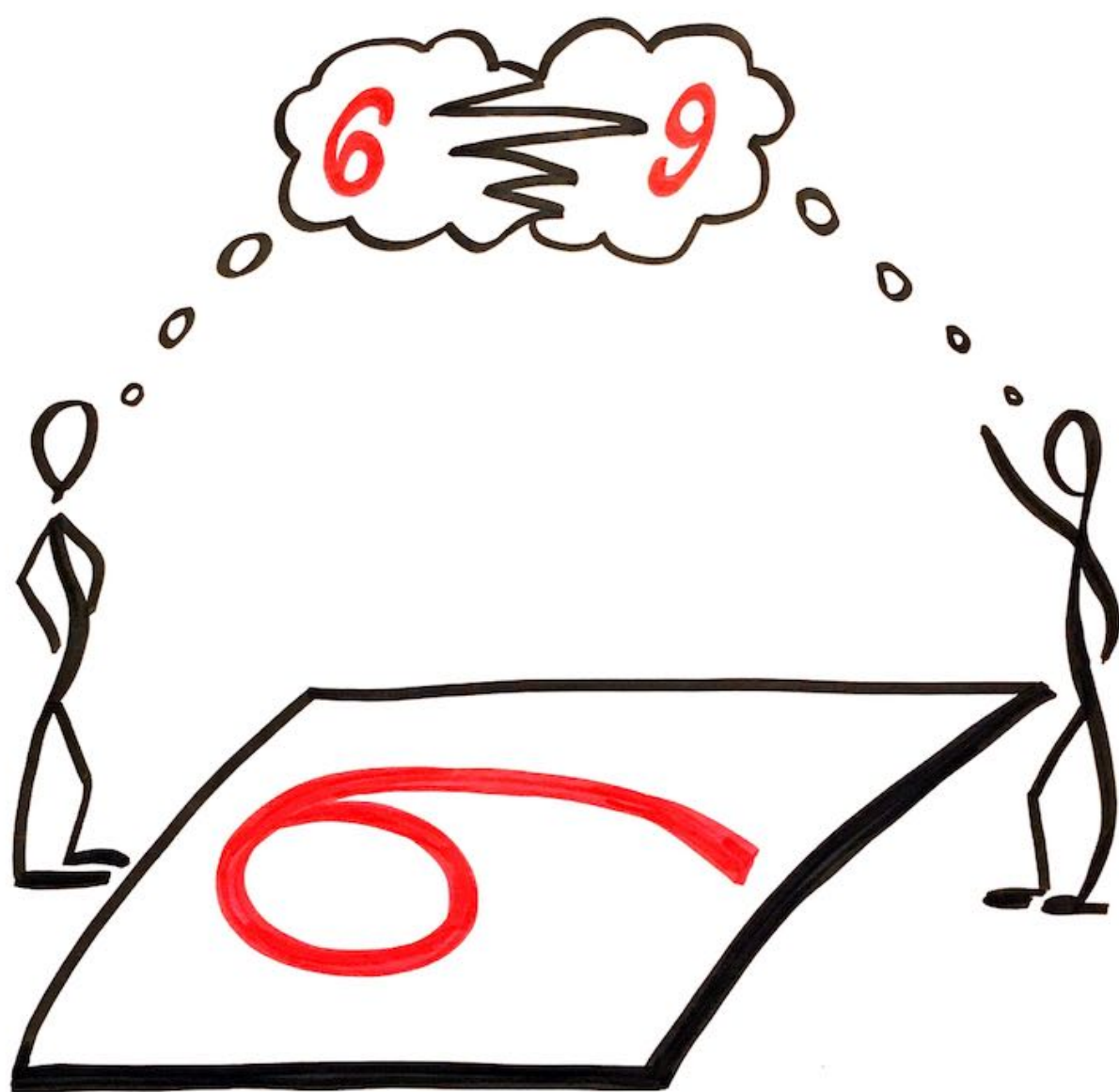
FLIPCHARTPROTOKOLL



Gabriela Konrad, MSc.

www.kompliment.co

www.gabrielakonrad.com



MORGAÄÄÄHN



"The Comfort Zone"



Panik - oder Stresszone

Lernzone

Komfortzone

Glück

Sicherheit

Entwicklung

Selbstwert

Unsicherheit

Gabriela Konrad

ARISTOTELES MODELL & LOGISCHE EBENEN

SPIRITUALITÄT

SYSTEM

Familie
(Herkunft)

Team
Gruppe

Vision

Ziele

Mission

SINN

Sinn

Rolle
Identität

Einstellung Haltung Nutzen

Werte, Bedürfnisse

Glaubenssätze Metaprogramme

Strategien

Fähigkeiten, Fertigkeiten

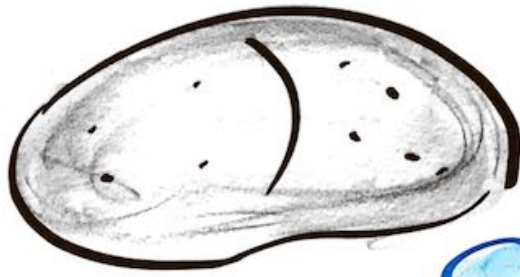
Tun, Verhalten, Handlungen

~~WARUM?~~

Situation, Kontext, Umgebung

DILTS, BRAUN, KONRAD

SÄKULAR



Probleme
halten fit
im Kopf

PROBLEM -
LÖSUNG -
MASCHINE

✓
HIRN

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

VISUELL

AUDITIV

KINÄSTHETISCH

OLFAKTORISCH

GUSTATORISCH

Das Unbewusstsein erreichen, programmieren

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



EGO

Nimm dich selber
nicht so wichtig !

Nimm dich selber
wichtig !

SELBST

ICH

Chef
FK

Mitarbeiter

Kunde

Kollege

Verkäufer

Nachbar

Groß-
eltern

Schwieger-
kind

Schwieger-
eltern

(Ehe-)
Partner

Kind

Eltern

Stief-
eltern

Vereins-
mitglied

Enkel

Geschwister

Freund

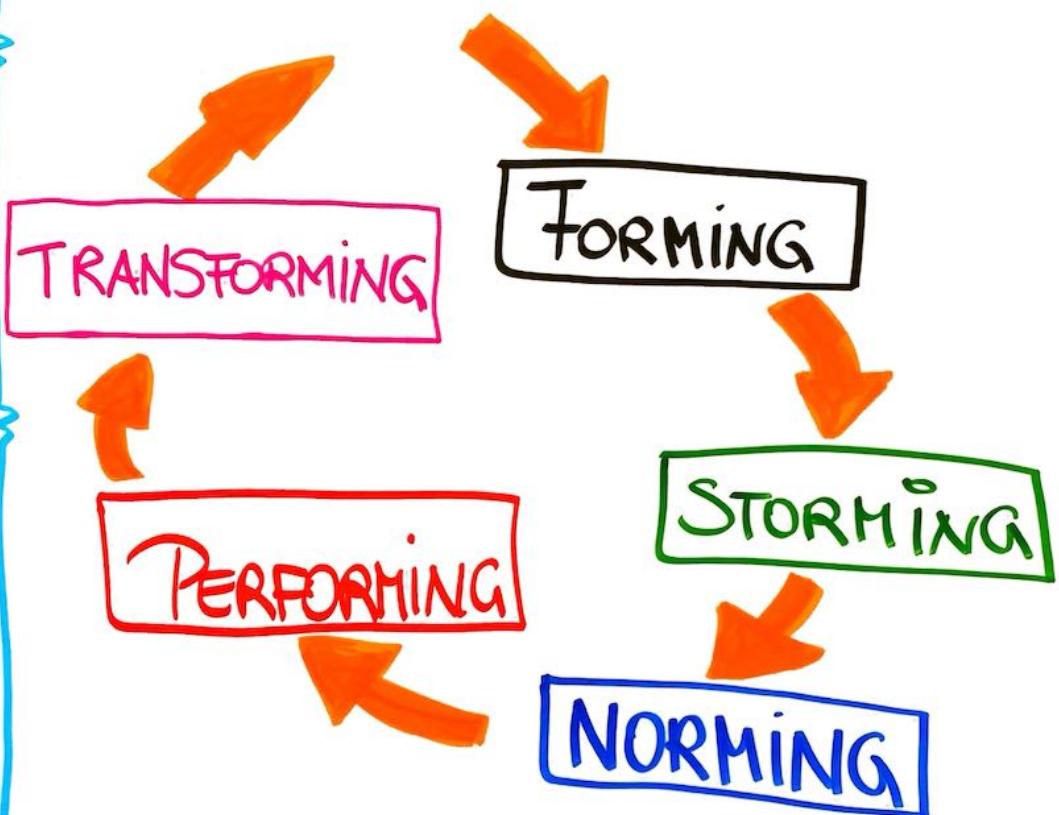
Trainer

Teilnehmer

ROLLEN

...

Gabriela Konrad



GRUPPENENTWICKLUNG
NACH
TUCKMAN

Sei zufrieden

und dankbar ,

aber gib dich

NIE

zufrieden

Checker

Nörgler

Schönwetter
Drama

Diva

MA2412

Anklage, Interpretation,
Pseudowahrheit

Ratschlag, Abhängigkeit,
Ordnung, Pseudowert

Täter

Retter

← "Danke"
+ Wert verletzt

"DU"

"MAN"

Schlechtwetter

Drama

Dynamik

"ICH"

Ohnmacht,
Hilflosigkeit,
Pseudogegefühl

Opfer

Generalisierungen

Drama Auslöser

Immer

Generell

Alle

überhaupt

Jeder

⋮

Keiner

Niemand

Die ganze Zeit

Schon wieder

Nie m

Destruktivitätskosten

20% (= 96 Min) ^{→ (8 Std)} pro Tag Zeitablenkung
eines MA durch Konflikte,
Mobbing, Demotivation,
innere Kündigung, Drama, ...

5 MA → 1 Gehalt / Monat

LÖSUNGSKREISLAUF

MACHER

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

MENTOR

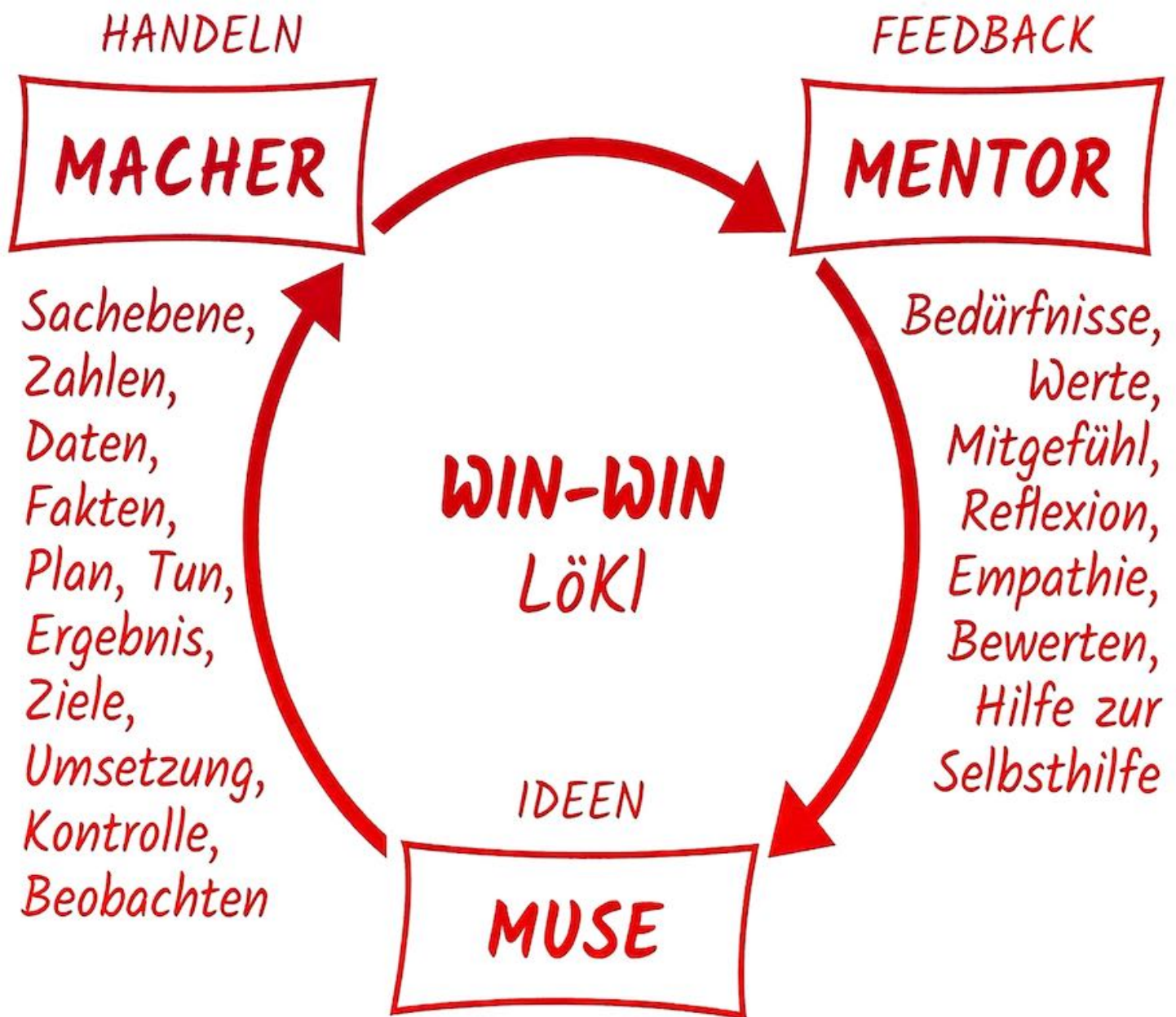
Werte,
Bewertung,
Feedback,
Reflexion

WERTSCHÄTZEND
ERGEBNISORIENTIERT
WIN-WIN ORIENTIERT

MUSE

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

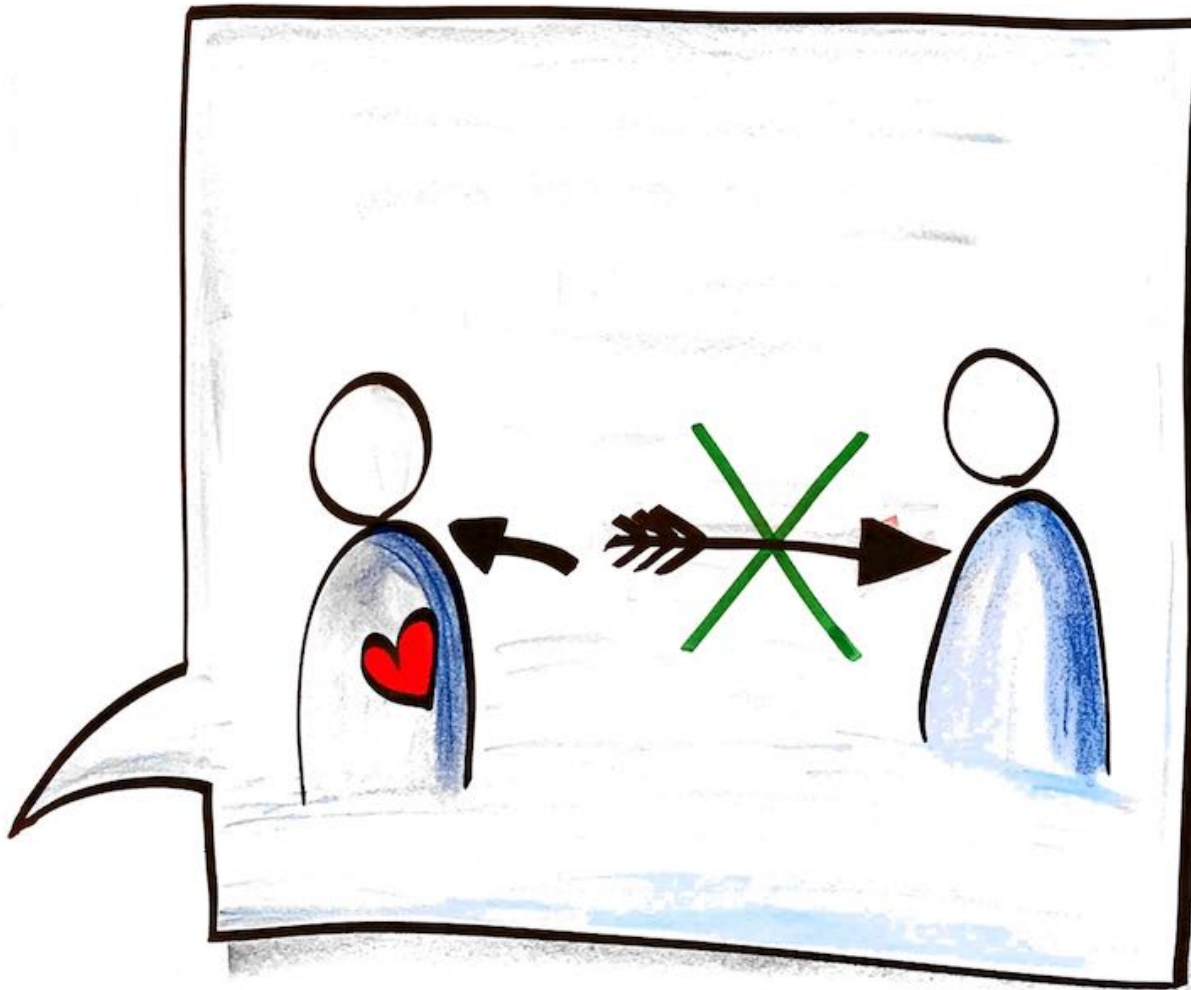
LÖSUNGSKREISLAUF



Beziehung,
Emotionen, Gefühle,
Fühlen, Spaß

Flexibilität,
Visionen, Lösungen,
Kreativität, Stories

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.

Warum ist dir das
wichtig?

Was ist erfüllt dadurch?

Was wird dadurch
möglich?

WERT

EB ↗

VERHALTEN

↖

Erfüllungsbedingung

VERHALTEN

WERT

WERT

↖
EB

VERHALTEN

↖
EB

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.

(-)

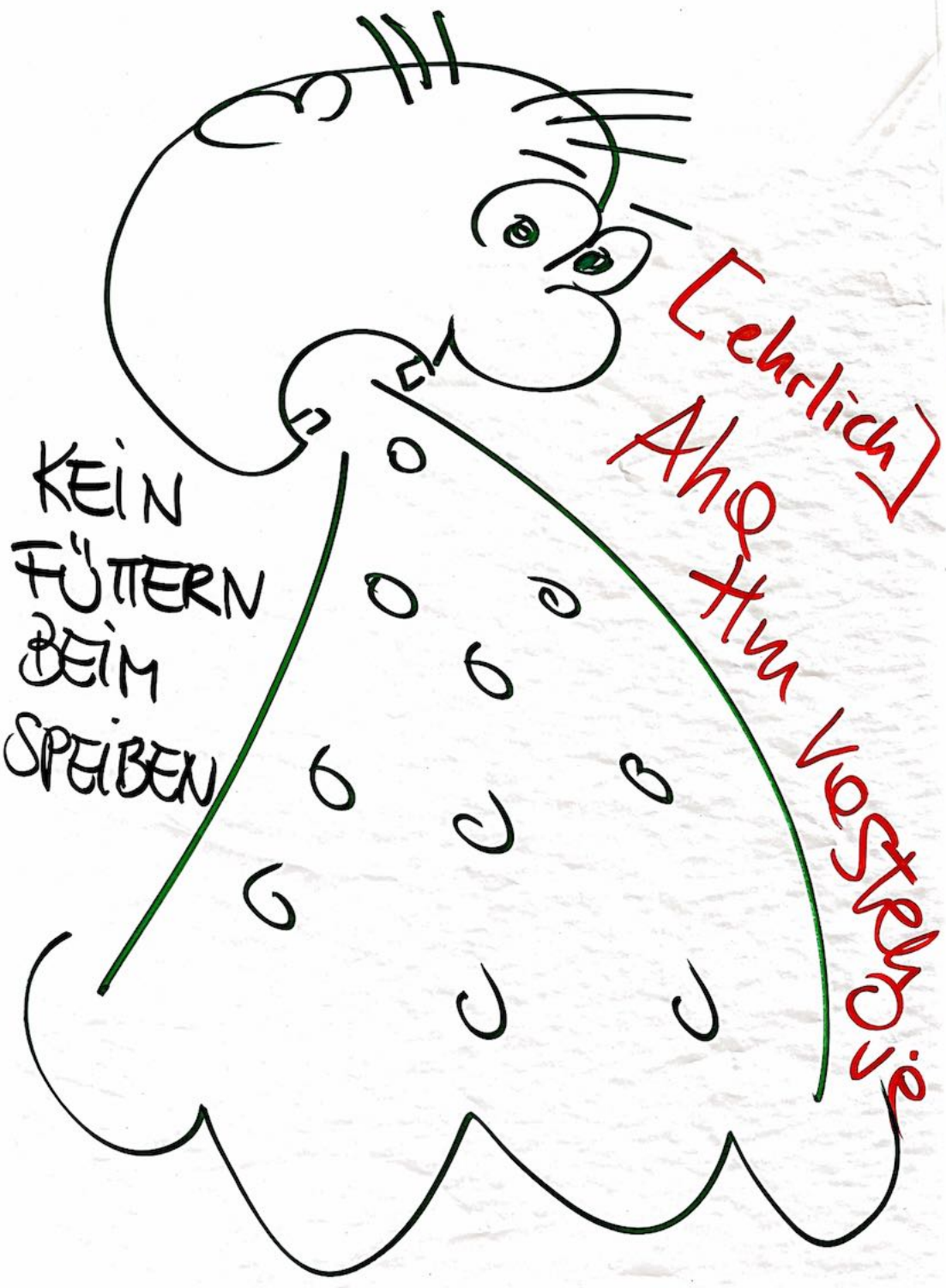
allerdings
aber
jedoch
trotzdem
nur

(X)

"Ausspeiben lassen"
⇒ Verständnis
haben und
zeigen (Aha, hm,
versthe, ... und
Schlüssel-
worte
wiederholen

Emotionen
mitfühlen





KEIN
FÜTTERN
BEIM
SPEISEN

[ehrlich]
Ah?
Hum
Vorstell

Statt
Rat schlag (en)



nach
idealen

Lösungen
fragen



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

② Ziel, Lösung, Zukunft, ...

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

"Was wäre denn anders?"

"Was würde möglich werden?"

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

③ Maßnahmen

"Was genau ist zu tun?"

"Wer macht was - bis wann?"

"Was trägst du bei?"

"Welche x. Schritte?"

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

Auftrag einholen (geschlossene Fragen)

"Hättest du es gerne anders?"

"Willst du, dass es so bleibt?"

LOB
(kehrlich)

Pacing

...Nachvollziehbar...

"Oje"

1.

Ein paar Runden Drama mitdrehen

PROBLEM

Verständnis zeigen ^{haben}

Mitsudern ^{persönlich} ^{Recht} ^{geben}

Aha
"H44"
"Interessant"
"Verstehe"

RAPPORT

◦ PACING / MIRRORING
(Angleichen / Spiegeln)

◦ LEADING
(Führen)



Empfänger:



Aktives Zuhören

→ Zustimmungsrufen
(hm, Ah, Ja, ...)

→ Wiederholen des Gehörten
(der Schlüsselworte)

+ Emotion
+ Verständnis

↳ Sagen des Verstandenen
(Paraphrasieren)



↳ Nachfragen

→ Zusammenfassen

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

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
nicht
atmen
aber
nicht
atmen
aber
nicht
atmen
aber
nicht

MACHER

②

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

... die Sache ist die,
dass ich zur Zeit massiv
eingeklinkt 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



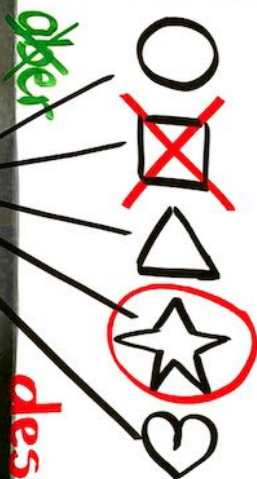
zum
Menschen

Den
Menschen
groß machen

Positive
Aspekte

MACHER

Verhalten
Sache



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]



Arschengel Methode

Die Seelen



Arschengel wandeln ①

1.) Was hat das Ganze mit mir zutun?

MMM \Rightarrow Mentor: Welche Wert
ist bei mir verletzt?
Warum springe ich an?

\Rightarrow Muse: Wie fühle ich mich?

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

\Rightarrow Mentor: Und wie habe
ich das für mich eingeordnet?

Arschengel wandeln

(2)

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

Einfühlen

MMM \Rightarrow Mentor: Was könnte ihm wichtig sein? Welche Werte wollte er sich erfüllen? Welche Werte ^(sind) waren vielleicht verletzt?

\Rightarrow Muse: Wie könnte es dem anderen gehen?

\Rightarrow Medor: Was konkret machte der andere? (Nüchtern, sachlich)

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

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. "Es tut mir leid"

"Danke, dass du dir Zeit nimmst"

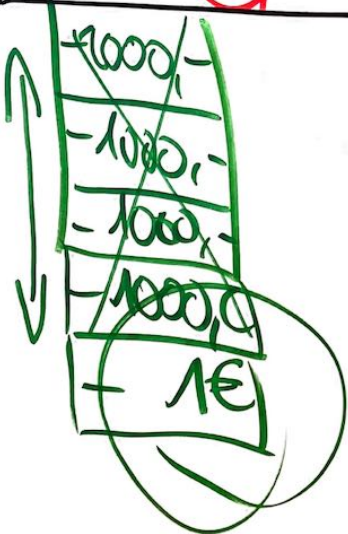
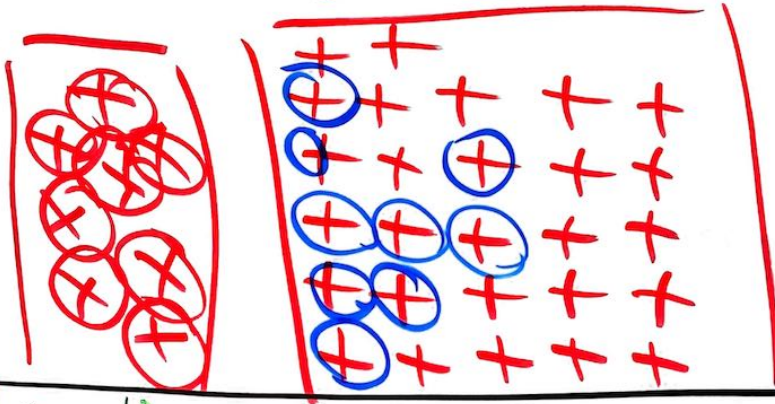
2.) MACHER: "Für mich hat die Situation
so ausgesehen, ich hab mir das
gedacht"

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

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

Das emotionale Beziehungskonto

Währung des anderen!



positive
Absicht

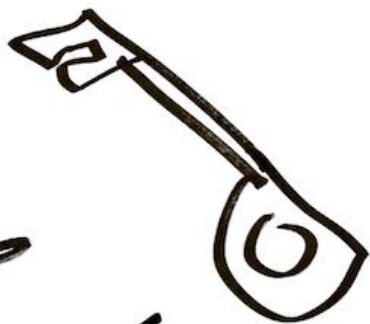


Verhalten

Eh kloa



Generalisierung
Verzerrung
Tilgung



Schlüsselloch

WAS?

WHO?

WHERE?

WHEN?

HOW?

WHY?



transderivationale Suche



- durch systemische
Fragen
- Kunstvoll vorge

TRAGEN

OFFENE

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

GESCHLOSSENE

ja/nein/maybe

Beginnen mit einem Verb

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

- Wer 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?
- Womem würde der andere erkennen, dass du erkannt hat, dass er bemerkt hat, dass du dein Problem gelöst hast?

• Hypothetische Frage

Angenommen

Stell dir vor

Wenn es so wäre

Wie wäre es, wenn

• Dissoziierende Frage

Wer könnte dein "Problem" lösen?

Wie würde "er" dies tun?

Wer würde erkennen ...

 Woran?



→ "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?"

Storytelling

Metaphernarbeit

PROBLEM

HANDLUNG - TUN -
- WEG - AKTIVITÄT - ÄNDERN

LÖSUNG

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

"Was will ich damit sagen,"

ICH

Chef
FK

Mitarbeiter

Kunde

Kollege

Verkäufer

Nachbar

Groß-
eltern

Schwieger-
kind

Schwieger-
eltern

(Ehe-)
Partner

Kind

Eltern

Stief-
eltern

Vereins-
mitglied

Enkel

Geschwister

Freund

Trainer

Teilnehmer

ROLLEN

...

Gabriela Konrad

• LEISTUNGSBEREITSCHAFT
WOLLEN

MUSE

• LEISTUNGSFÄHIGKEIT
KÖNNEN

HACHER

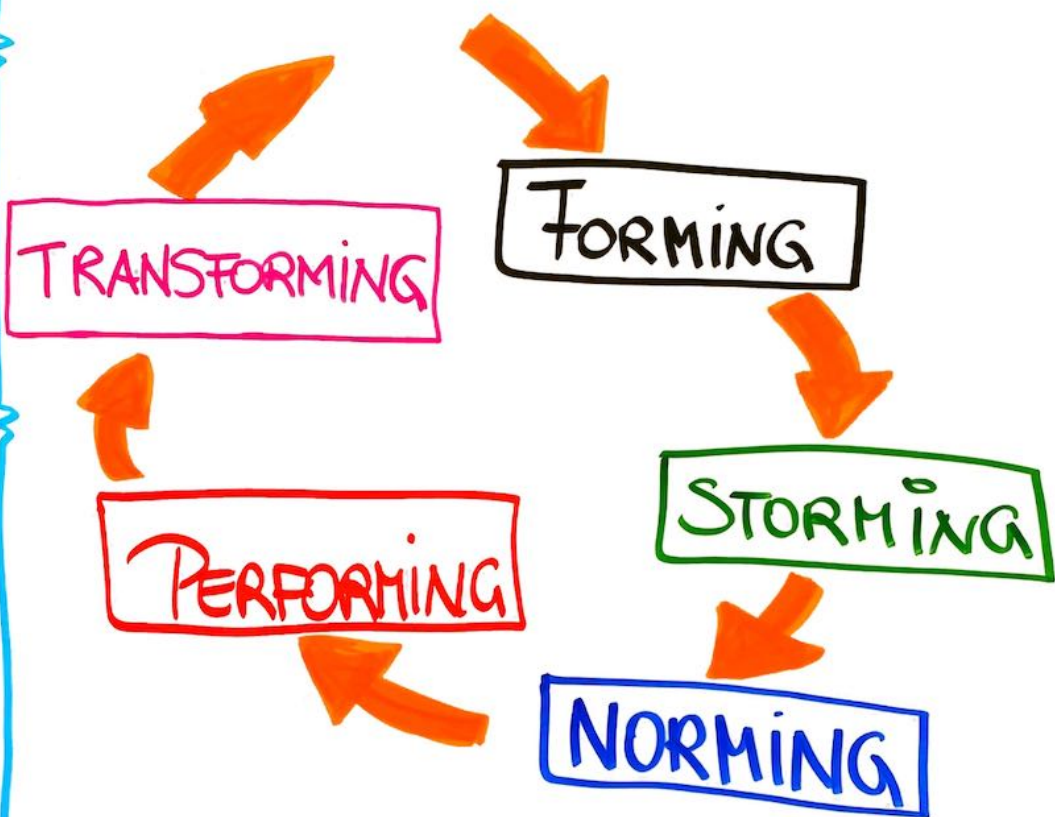
• LEISTUNGSMÖGLICHKEIT
DÜRFEN

HENTOR

LOBEN

IGNORIEREN

VERBIETEN

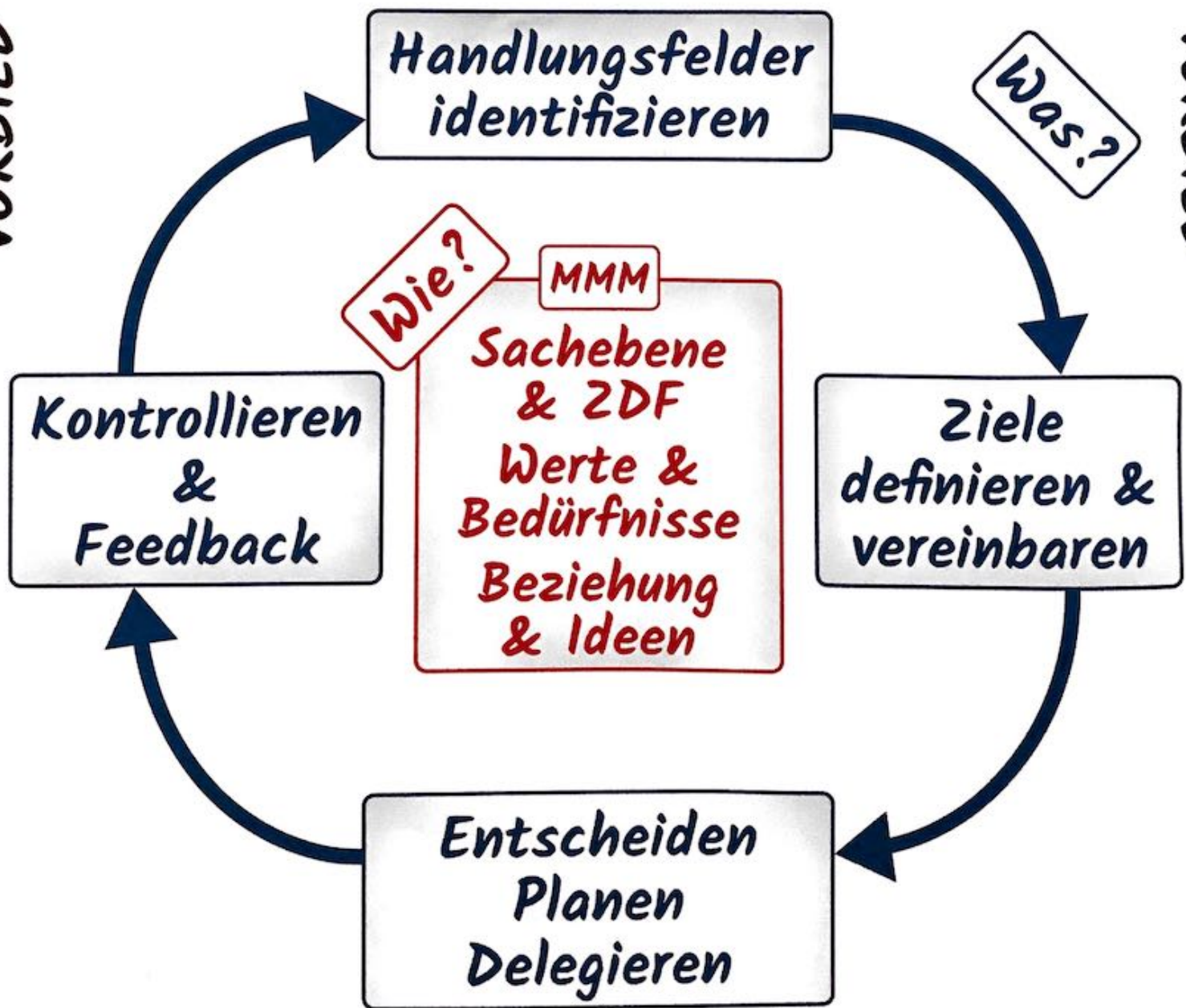


GRUPPENENTWICKLUNG

NACH

TUCKMAN

STEUERUNGSKREISLAUF DER FÜHRUNG

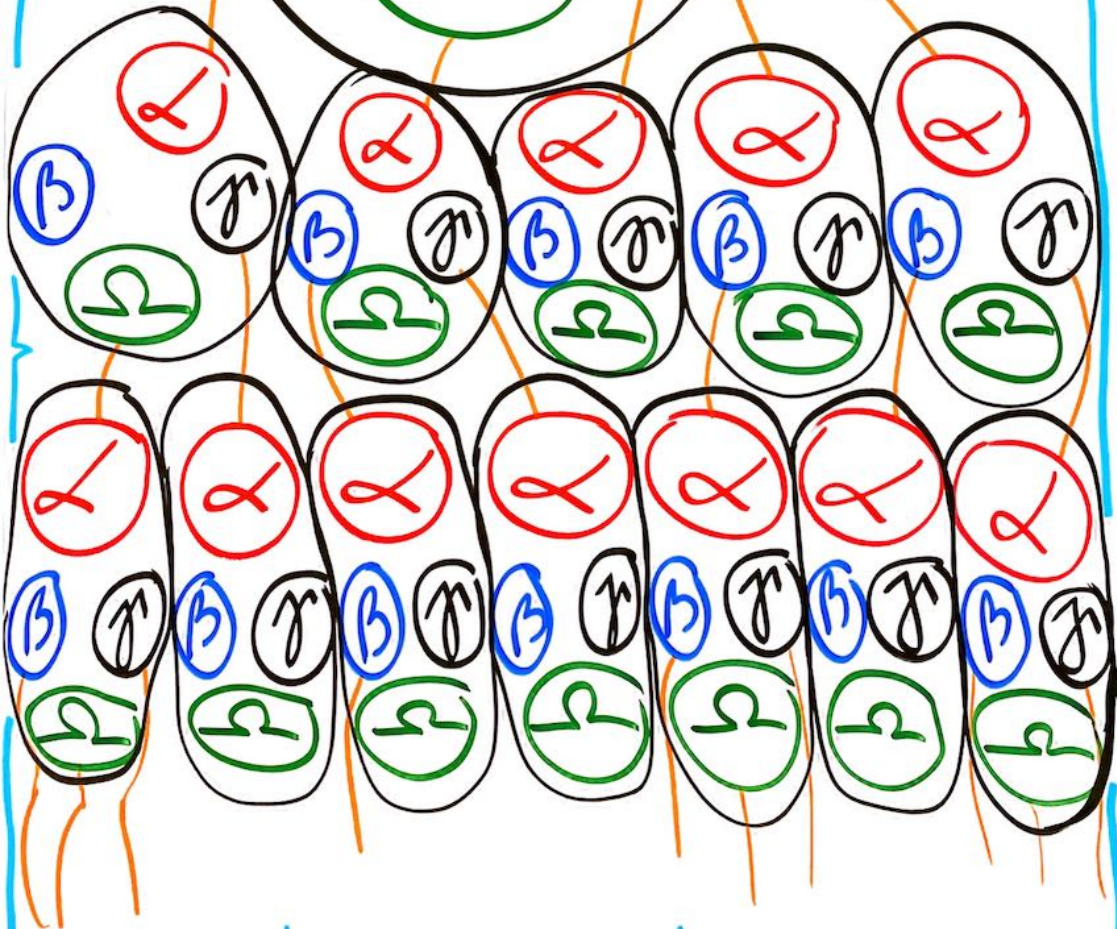
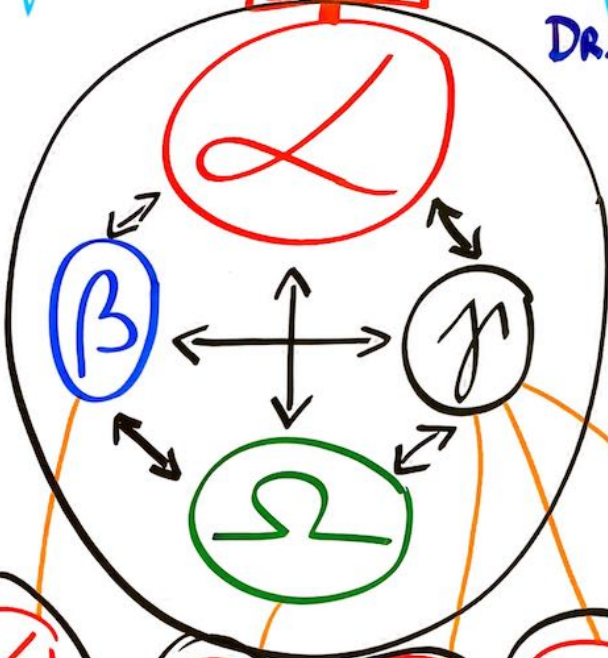


FÜHRUNGSEBENEN

- SELBSTFÜHRUNG
- FÜHRUNG HIERARCHISCH
- LATERALE FÜHRUNG

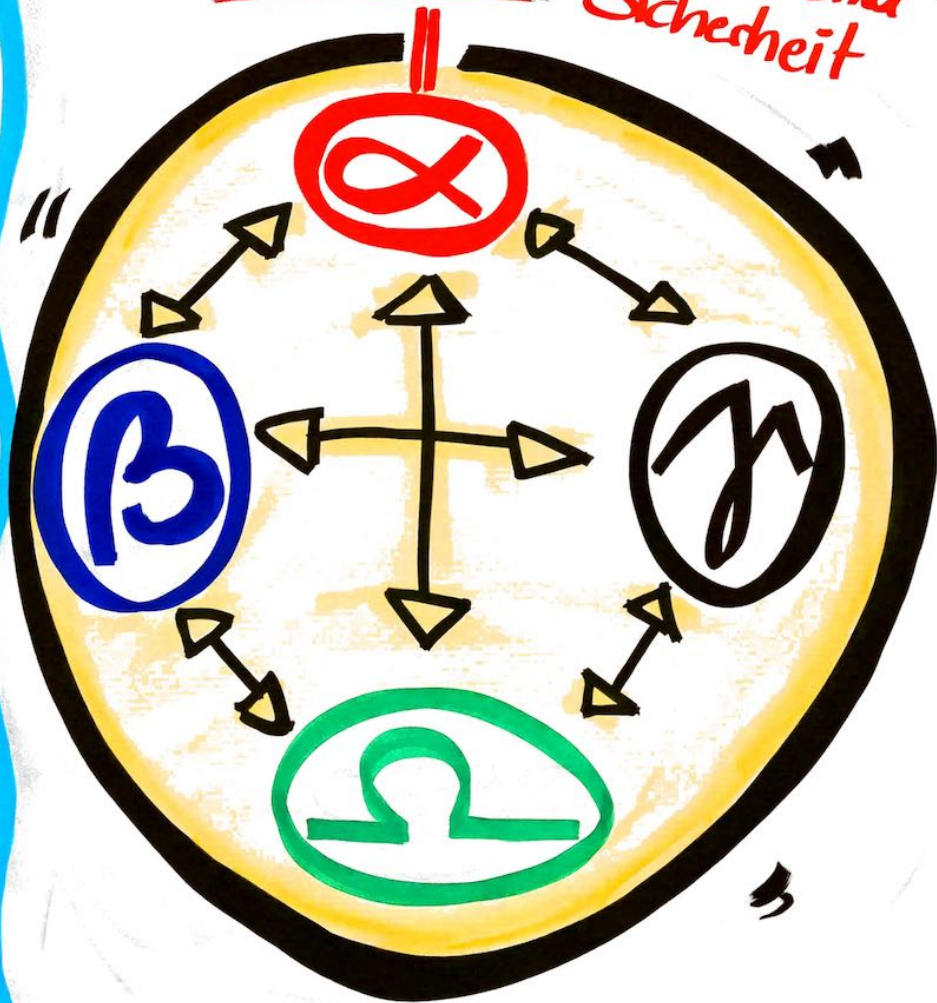
ZIEL

Dr. Raoul Schindler



ZIEL

Sorgt für
Schutz und
Sicherheit



Zahlen, Daten, Fakten, Regeln, Rahmenbedingungen, gibt Ziele vor, Sach- & Ergebnisorientiert, kann Verantwortung übernehmen & Entscheidungen treffen, Delegiert und Kontrolliert, Konsequenzen

kann kündigen

heroisch
FORDERT



ungen treffen, Delegiert und Kontrolliert, Konsequenzen

narzisstisch
MOTIVIERT

Ideen, Visionär, Lob: persönlich emotional

empathisch
FÖRDERT

😊 kann mitsudern! Team, Beziehungsorientiert, Kollege, Spaß & Gaudе, Begeistert, Leidenschaftlich, will geliebt werden, Harmonie, braucht die Bühne (Anerkennung), kann Menschen zu Höchstleistungen motivieren

Mentor, Coach, Begleiter, Hilfe zur Selbsthilfe, führt zur Selbstverantwortung, guter Zuhörer, Führt durch Fragen, Erkennt Potenziale & fördert diese, Lob: konkret, vollständig, fachlich hat Verständnis

Know How
Leader

Experte,
Spezialist

3

BETA

Ethik
Leader

Kömmerei,
Seelsorger,
Werte, Bedürfnisse

Rapport
Leader

Stimmung,
gute Laune,
Beziehung

brauchen • Verantwortung
und • Lob • Anerkennung • Danke

stellt Kompetenz
und Rolle in Frage

persönlicher
Angriff

4 Augen, weite
tiefe Abgleich

Verantwortung
geben, Wertschätzung

Kritiker, Nörgler,
süßert, gelangweilt,
Besserwisser

Unterfordert

Anarcho
Täter

Verschlimmerung

Distanzierter
Retter

Ω
OMEGA

Ex Beta
 β

Ex Gamma

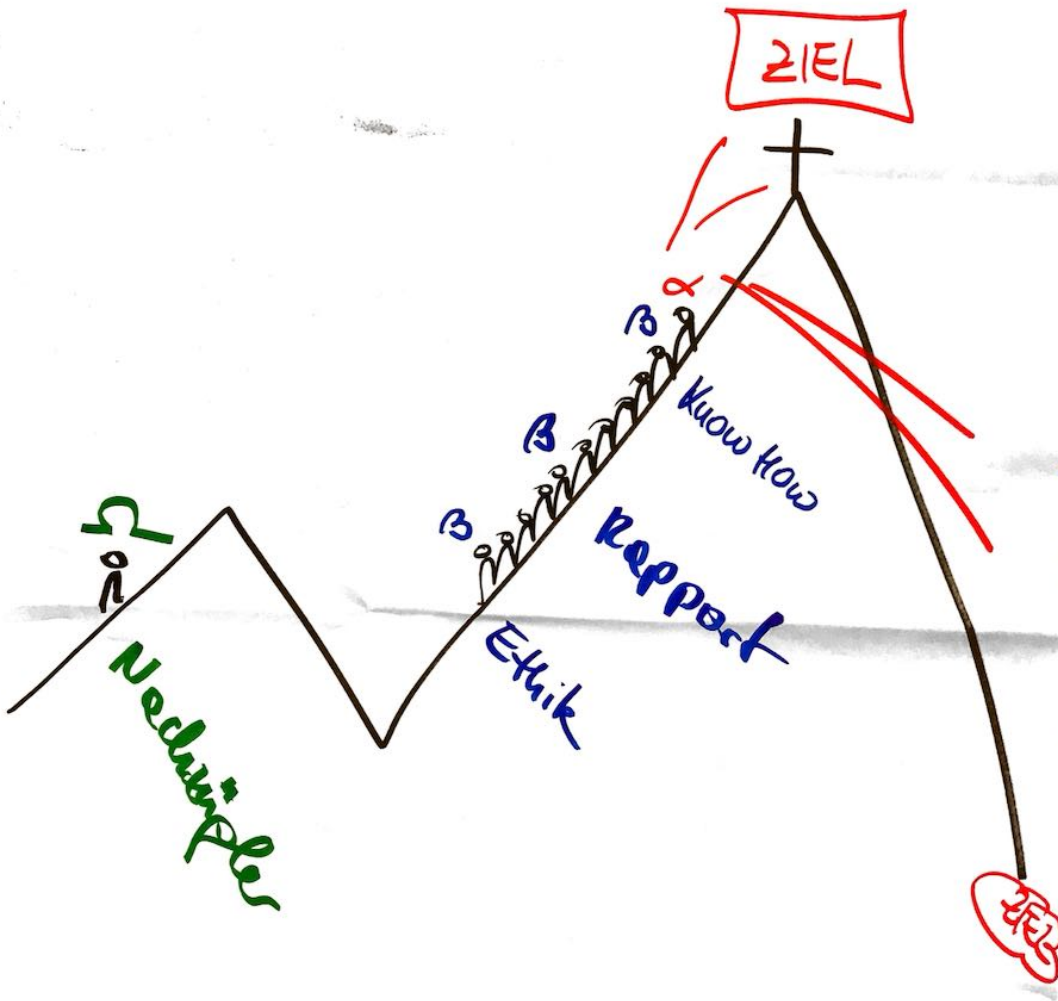
Nachzügler
Opfer

Verschlimmerung



Überfordert
still, sagt nichts, leidet

α stellt β
zur Seite



SCHWÄCHEN ...

... des Anderen

AKZEPTIEREN

und

AUSGLEICHEN.



Das stabilisiert
erfolgreiche
Teams und
macht flexibel

Nicht
Nähe
schafft Leistung.

sondern
Leistung

schafft

Nähe!

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)

Führungsinstrumente I

• Zahlen, Daten, Fakten - Ziele

- Listen
- Maßnahmen
- Ergebnisse
- Planung
- Kontrolle / Feedback

• Fragen - systemische

→ Fachlich (Macher) → Werte (Mentor) → Beziehung (Huse)

• Feedback & Trennung Mensch / Verhalten

• Mitarbeitergesprächsformen

- Mitarbeiterjahresgespräch
- Zielgespräch - Fördergespräch
- Kritikgespräch - Kündigungsgespräch
- Konfliktgespräch -

Führungsinstrumente II

- Verantwortung geben - Vertrauen
[für BETAS besonders wichtig] schenken

- LOB → narzisstisches &
überschwänglich, leidenschaftlich,
motivierend, begeisternd, ...

→ empathisches &
im Lösungskreislauf
Hacher: Was war konkret gut?
Kultur: 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

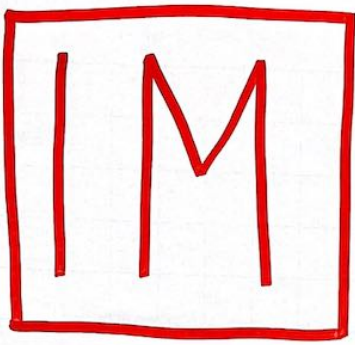
= INFORMATIONSMEETING

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

EAM

= ERARBEITUNGSMEETING

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



Informationsmeeting

FK = spricht

Informationen & Aktuelles

60-90'

Monatlich oder Quartal

Alle Mitarbeiter Betrieb / Abteilung

EAM

Erarbeitungsmeeting

FK = Moderator & Fragen stellen
wöchentlich oder 14 tägig

15-20 Minuten

1-2 Themen

Mitarbeiter, die es betrifft

Lösung kommt von Mitarbeitern

Sicherung der Ergebnisse

systemisch vorstellen

Derjenige, der länger da ist,
länger im "System" ist, stellt
sich zuerst vor. Erzählt zuerst.

Schafft Vertrauen & Bindung

KAIZEN

Einstellung und Haltung
→ Ständiges Lernen und Weiterentwickeln



CHOREI ⇒ Reflexionsmeeting

→ täglich Anfang und Ende

→ 5-10 Min.

→ morgens ⇒ Was wird / soll heute passieren? Wer macht was?

→ abends ⇒ Wie war der Tag?

⇒ Was war gut? Was ist gelungen?

⇒ Was verbessern?

Schriftlich

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 - Z-Rochade

Genau, ja, durchaus,

Du hast vollkommen 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 dann das Ziel/mögliche)
Lösung oder Weg ansprechen)

Imagination

Visualisieren

so tun als ob ...

→ fühlen

→ denkbar

visionen
+ Bilder

Vision



ZIELE

lang
mittel
kurz



Strategie



Maßnahmenplan



Jahres-/Monats-/Wochen-/Tages-
PLAN

WERT?
WIE?

SMART
formuliert

S

(VAKOG)

innesspezifisch konkret

M

essbar

A

attraktiv

R

realistisch

T

terminisiert

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 Selbstbewusstse

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

Selbstfürsorge

- Stressmanagement
- Bedürfnisse & Werte erforschen
- Einlassen - Loslassen

INTERDEPENDENZ

Erst verstehen
dann verstanden
werden

Synergien
schaffen

Der
öffentliche Erfolg

Gewinn/Gewinn
Denken

UNABHÄNGIGKEIT

Das Wichtigste
zuerst tun

Der private
Erfolg

PRO-
aktiv sein

Schon
am Anfang
das Ende
im Sinn haben

ABHÄNGIGKEIT

Die Säge schärfen

7 WEGE ZUR EFFEKTIVITÄT

Stephen R.
Covey

⑥ PRO-AKTIV sein

⑥ SCHON AM ANFANG DAS ENDE
IM SINN HABEN

⑥ DAS WICHTIGSTE ZUERST TUN

⑥ GEWINN - GEWINN DENKEN

⑥ ERST VERSTEHEN - dann VERSTANDEN
WERDEN

⑥ SYNERGIEN SCHAFFEN

⑥ DIE SÄGE SCHÄRFEN



Reiz →

WAHL

Reaktion



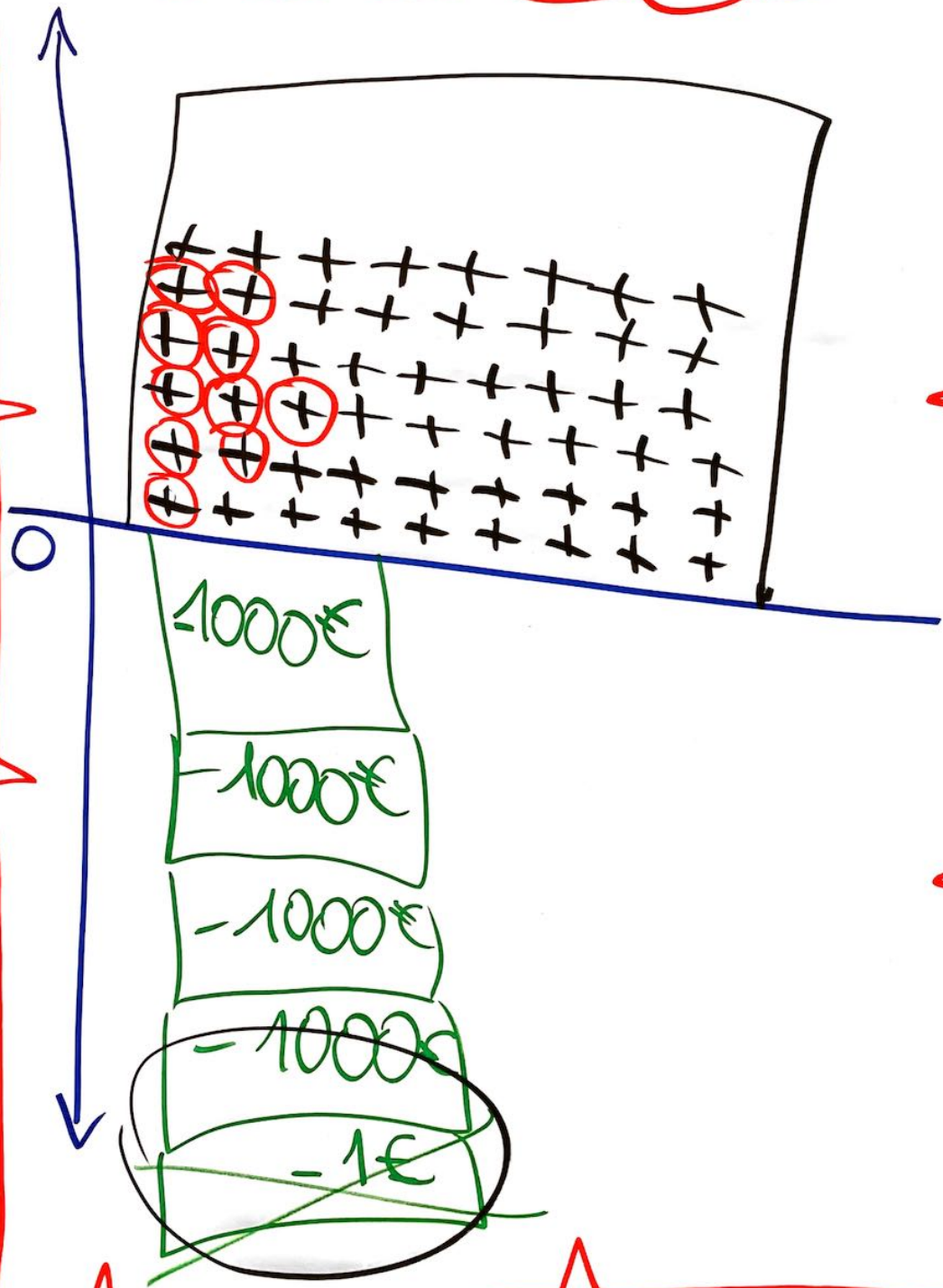
FREIHEIT

Selbstwahrnehmung

Vorstellungskraft

"Freier Wille"
Gewissen

Emotionales Beziehungskonto



Eisenhower Prinzip

+

Wichtigkeit

wichtig **(B)**
nicht dringend
(Terminieren und
selbst erledigen)

wichtig **(A)**
+ dringend
(sofort selbst
erledigen)

nicht wichtig
nicht dringend
(ausspannen,
(D) Rundordner)

nicht wichtig
dringend
(delegieren!)

(C)

-

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

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

COACH
Herz

VORBILD
Ein Trimmer werden
sein

Vertrauen

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

Lösung anklicken innerhalb von
5min

24 Stunden

privat

72 Stunden

EFFIZIENZ VERSUS EFFEKTIVITÄT

gabriela.konrad.com

Es richtig machen
[MANAGEMENT]

Das RICHTIGE machen
[FÜHRUNG]

Eine Leiter schnell
und ökonomisch
hochklettern.

Effizienz

Die Leiter
an den richtigen Ort
stellen.

Effektivität



Eisenhower Prinzip

+

Wichtigkeit

wichtig **(B)**
nicht dringend
(Terminieren und
selbst erledigen)

wichtig **(A)**
+ dringend
(sofort selbst
erledigen)

nicht wichtig
nicht dringend
(ausspannen,
Rundordner)
(D)

nicht wichtig
dringend
(delegieren!)
(C)

-

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

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

COACH
Herz

VORBILD
Ein Trimmer werden
sein

Vertrauen

FÜHRUNG

Vertrauen

VISIONÄR
Geist

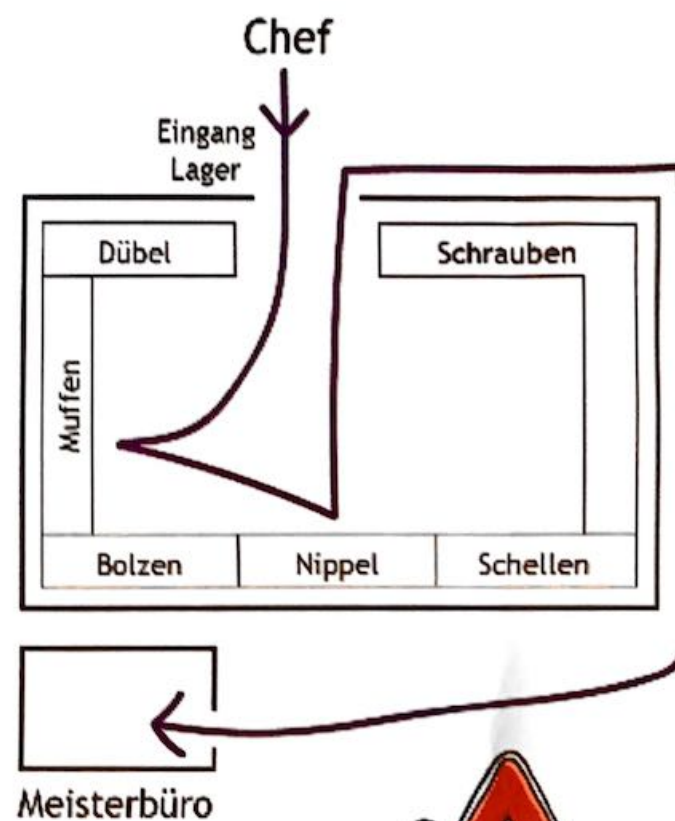
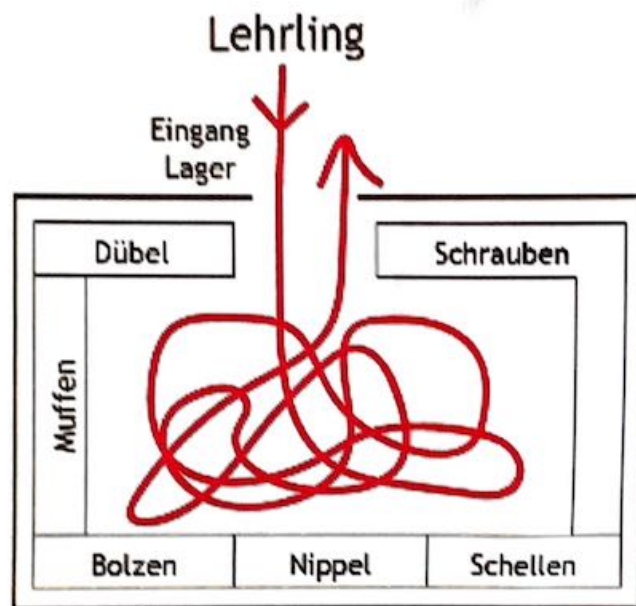
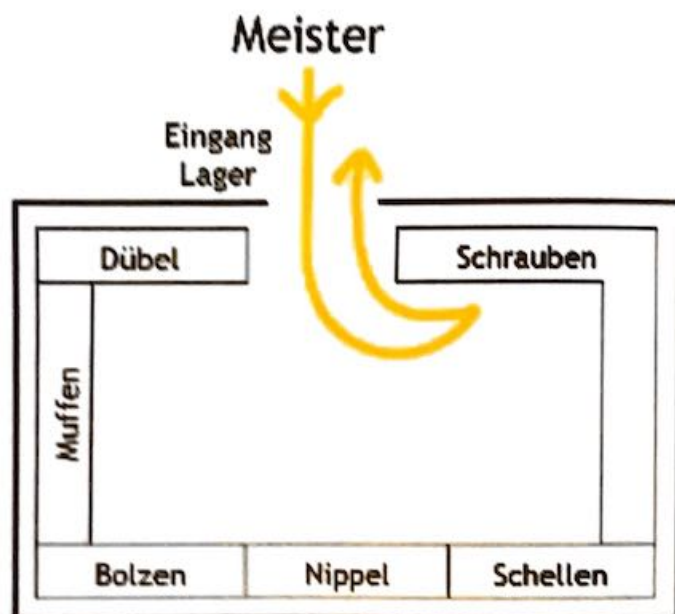
5 Sprachen der Wertschätzung



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



Schrauben holen im Lager



5 DYSFUNKTIONEN EINES TEAMS



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.

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.“

Disziplin (shitsuke)

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

Ordnungsliebe (seiton)

Organisieren und beschriften Sie jeden Aufbewahrungsort für jeden Artikel.

Beseitigung von Verschwendung

Standardisieren/ Regeln schaffen (seiketsu)

Stellen Sie Regeln zur Stabilisierung der ersten drei S auf.

Sauberkeit (seiso)

Machen Sie sauber.

Standardisieren/Regeln schaffen (seiketsu)

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

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.

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?

→ Was war heute
gut?

→ Wofür bin ich dankbar?

→ Wozu will ich besser werden?

→ Wie hätte ich es gerne?

→ Was kann ich tun, dass
es gelingt / geht?

Lösungsfokussiertes Reflektieren

©GK

www.einfachlernen.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



assoziiert +
dissoziiert

Keine Lösung!



← über den Tellerrand schauen...





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

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

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