

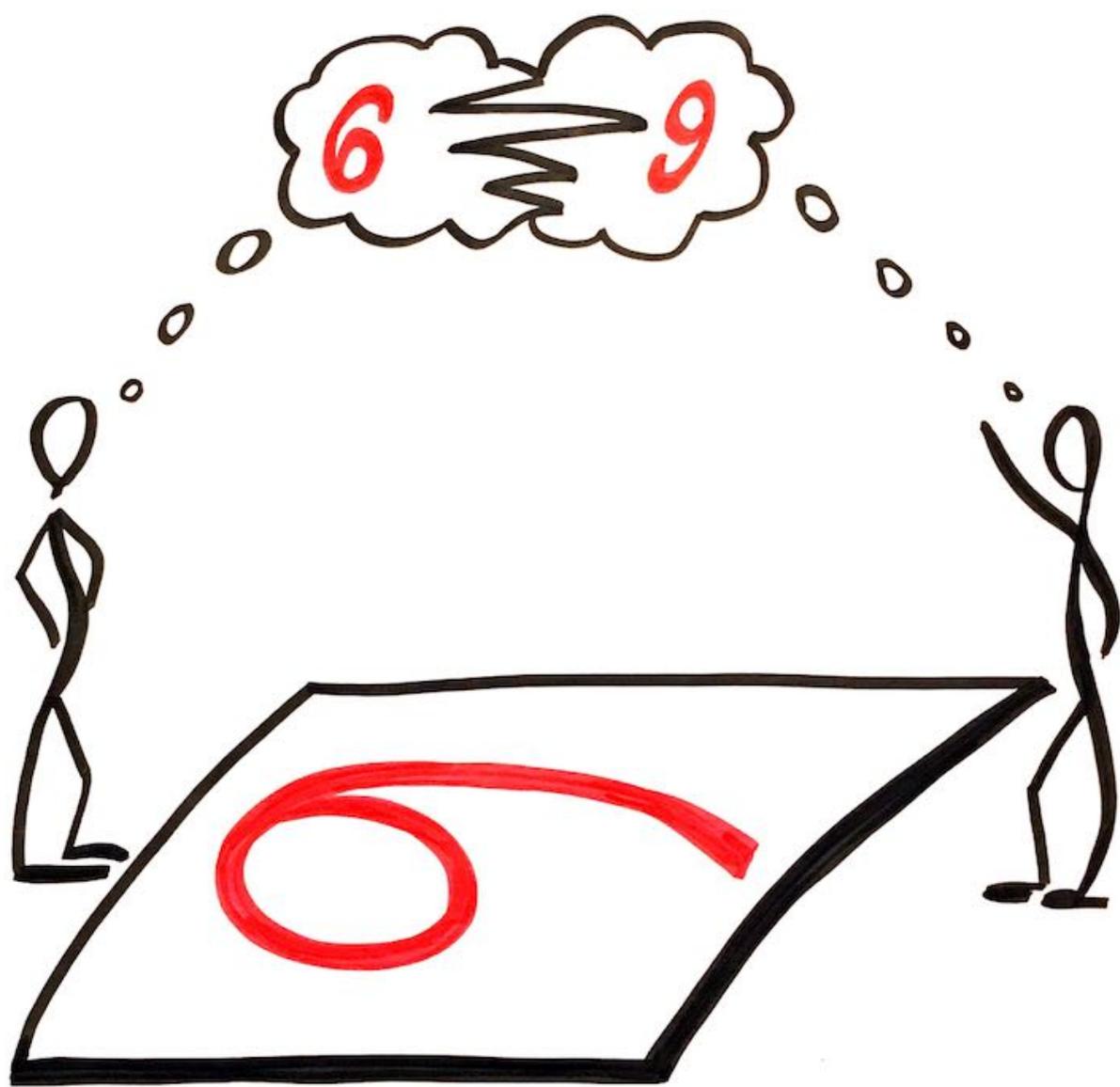
FLIPCHARTPROTOKOLL



Gabriela Konrad, MSc.

www.kompliment.co

www.gabrielakonrad.com



MORQAÄÄÄHN



"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

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



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 Unbewusstsein Bedürfnis
Werte
Glaubenssätze 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

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

Sei zufrieden

und dankbar ,

aber gib dich

NIE

zufrieden

Checker

Nörgler

Schönwetter
Drama

Diva

MA2412

Anklage, Interpretation,
Pseudowahrheit

Ratschlag, Abhängigkeit,
Urteil, Pseudowert

Täter

Retter

← Wert verletzt "Danke" →

"DU"

"MAN"

Schlechtwetter

Drama

Dynamik

"ICH"

Ohnmacht,
Hilflosigkeit,
Pseudogefühl

Opfer

Generalisierungen

Drama Auslöser

Immer

Generell

Alle

überhaupt

Jeder

⋮

Keiner

Niemand

Die ganze Zeit

Schon wieder

Nie m

Destruktivitätskosten

20% (= 96 Min) ^{→ (8Std)} 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

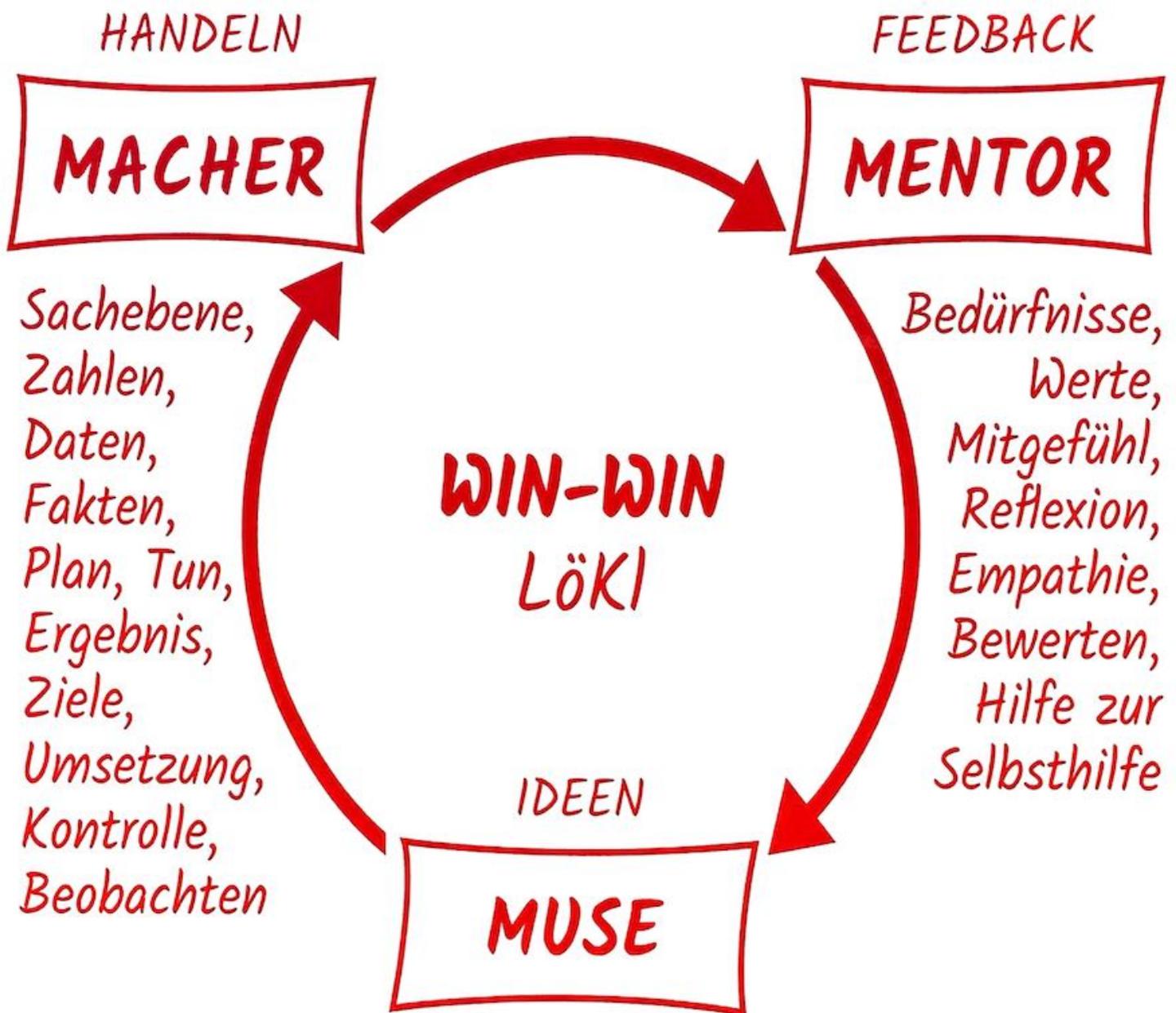
Werte,
Bewertung,
Feedback,
Reflexion

WERTSCHÄTZEND
ERGEBNISORIENTIERT
WIN-WIN ORIENTIERT

MUSE

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

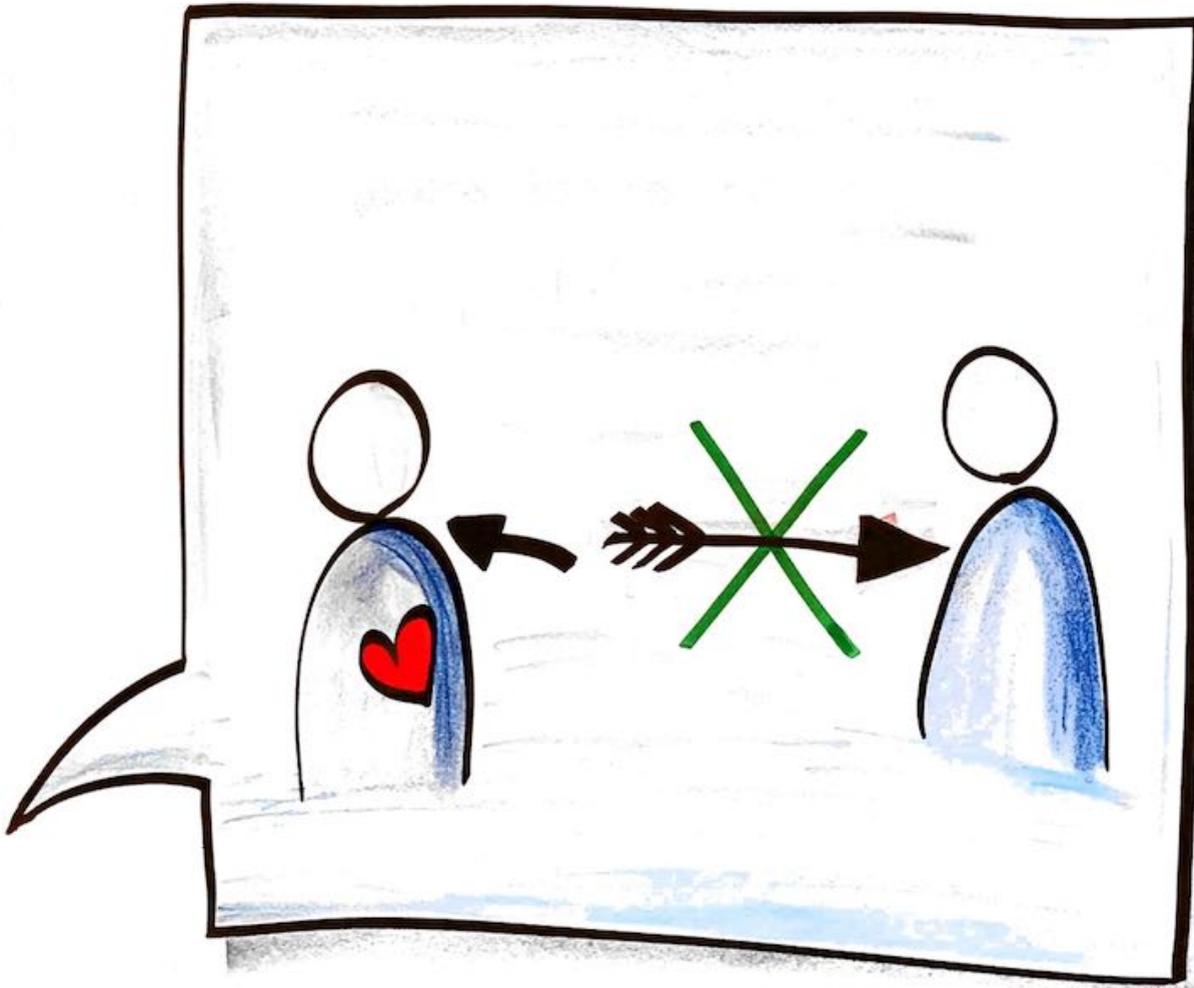
LÖSUNGSKREISLAUF



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 ↗

↖

Erfüllungsbedingung

VERHALTEN

VERHALTEN

WERT

WERT

↖
EB

↖
EB

VERHALTEN

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.

⊖

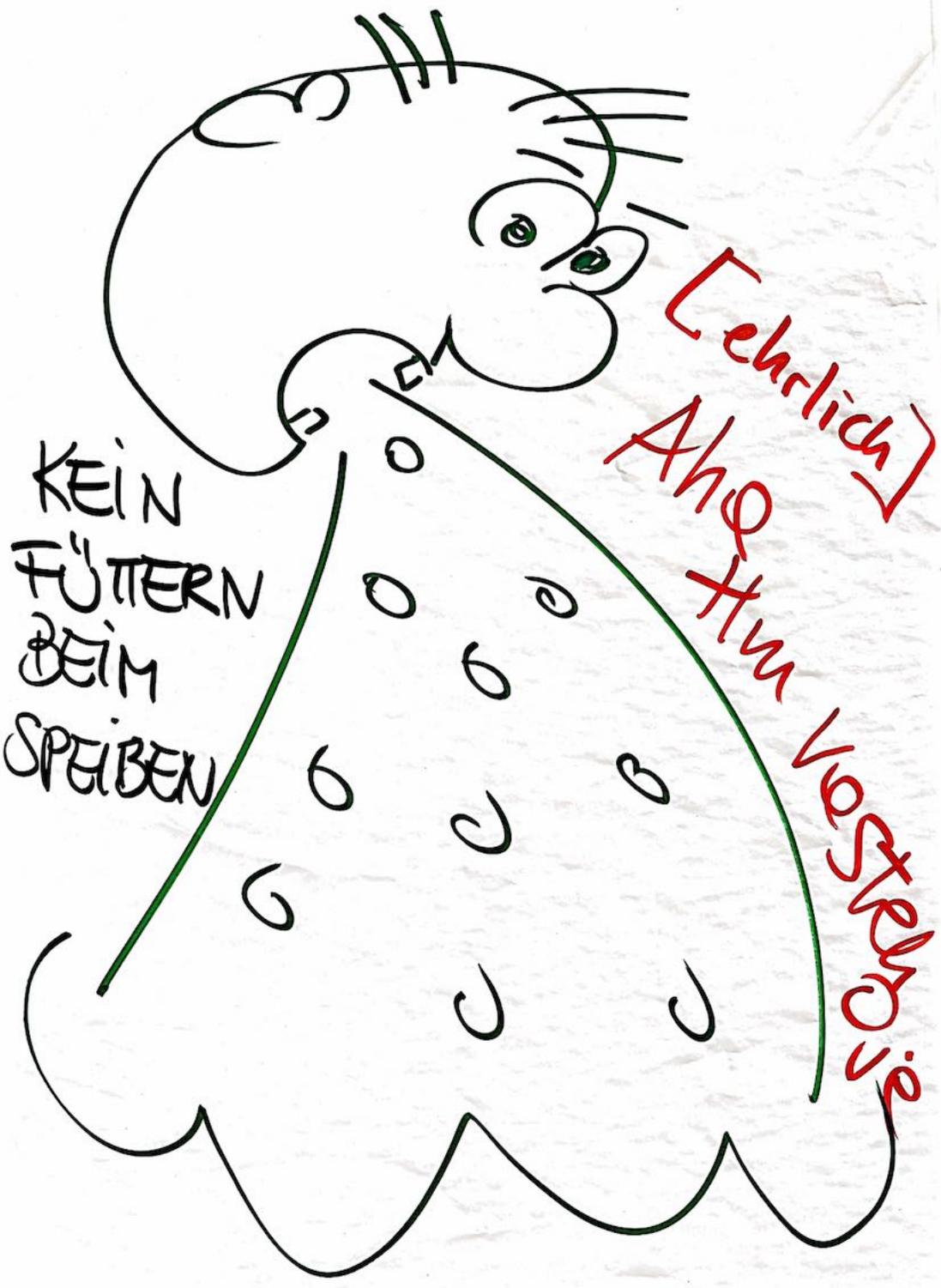
allerdings
aber
jedoch
trotzdem
nur

⊗



Emotionen
mitfühlen

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



KEIN
FÜTTERN
BEIM
SPEIBEN

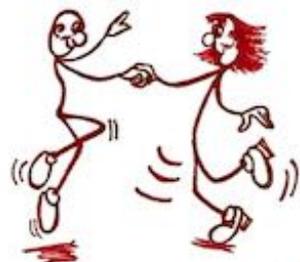
[Lehrlich]
Ah-Hu
Vorstudie

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, ...

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 ^{haben}

Aha

"Interessant"

Mitsudern

persönlich
Recht geben

"Verstehe..."

RAPPORT

◦ PACING / MIRRORING
(Angleichen / Spiegeln)

◦ LEADING
(Führen)



PACING
Körpersprache
Tonalität
Inhalt

(OUTING)

LEADING
Körpersprache
Tonalität
Inhalt



Empfänger



Aktives Zuhören

→ Zustimmungsrufe
(hm, Aha, 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. Sotun als ob man
zuhört (Herablassung)

1. Ignorieren

FAKTEN

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

.... und das
ist wichtig
weil

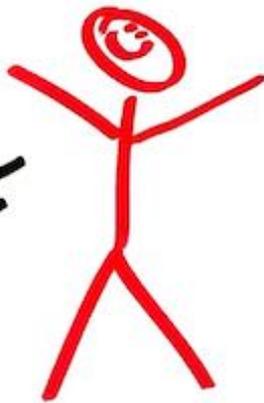
(Begründung)

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
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
eingeklinkt bin und mich
nicht rüssehe ...

Sache

.....

③

MENTOR

Werte

Begründung

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

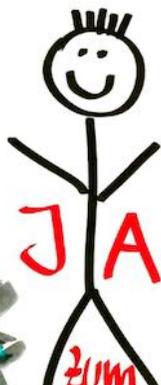
... und ich solche Dinge überhaupt nicht kann ...

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

... etc ...

MUSE

Mensch
Beziehung



zum
Menschen

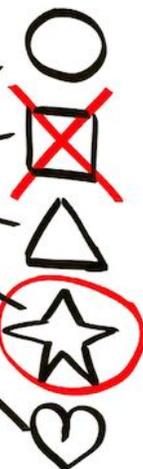
Den
Menschen
großmachen

Positive
Aspekte

MACHER

Verhalten
Sache

oder



deswegen / darüber hinaus

Das Problem
"klein" machen

Was nicht mehr
Was statt
dessen

MENTOR

Werte
Begründung

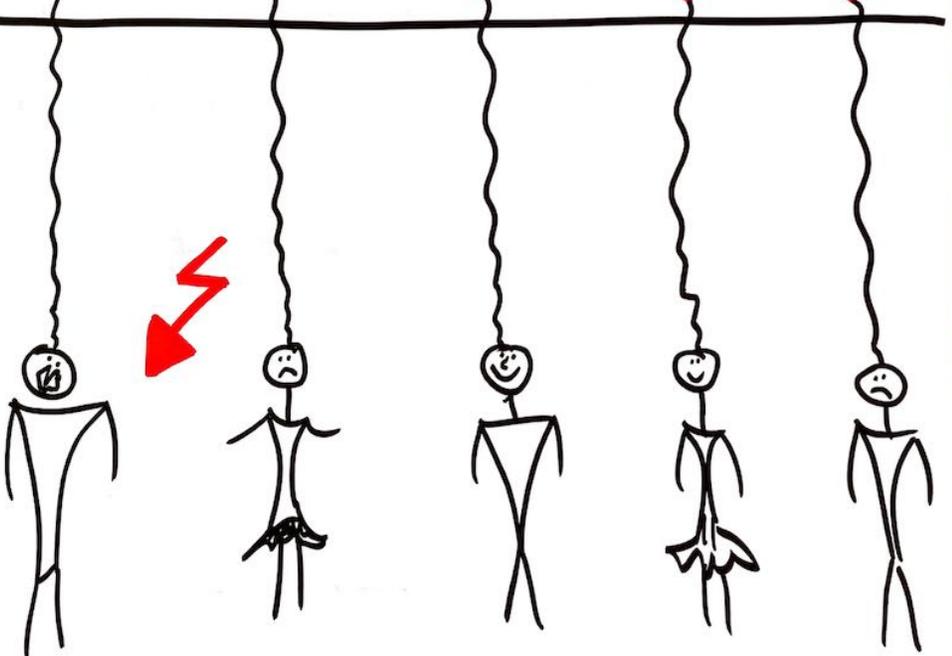
... weil
es wichtig
wäre für...

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



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?

Einfühlen

MMM ⇒ Mentor: Was könnte ihm wichtig sein? Welche Werte wollte er sich erfüllen? Welche Werte ^(sind) 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?

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"

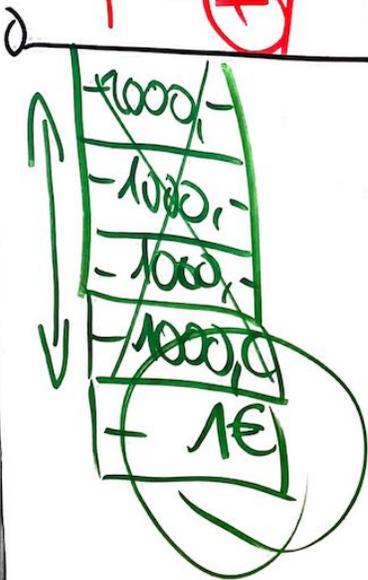
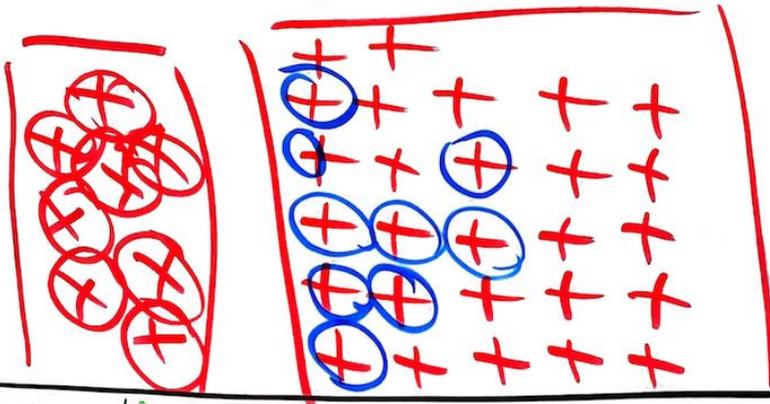
2.) MACHER: "Für mich hat die Situation
so ausgesehen, ich hab mir das
gedacht"

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

Wahrung des anderen!

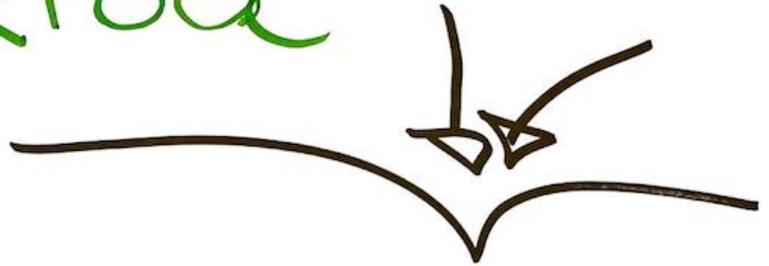


positive
Absicht

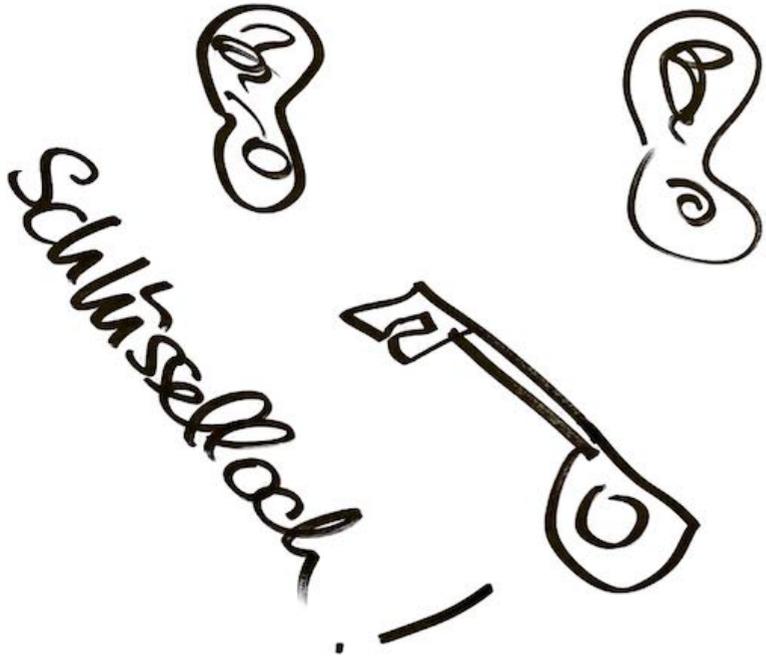


Verhalten

Eh klooa



Generalisierung
Verzerrung
Tilgung



WAS?

WHO?

WHERE?

WHEN?

HOW?

WHY?



transderivationale Suche



- durch systemische

Fragen

- Kunstvoll vorge

TRAGEN

OFFENE

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

GESCHLOSSENE

ja/nein/vielleicht

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

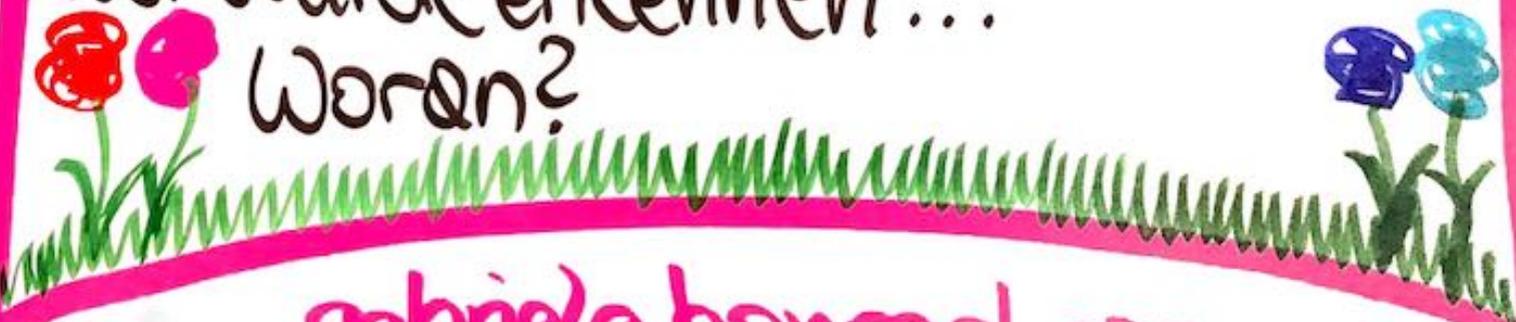
• Dissoziierende Frage

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

ROLLEN

Verkäufer

Teilnehmer

Nachbar

Trainer

Stief-
eltern

Freund

Vereins-
mitglied

Eltern

Kind

Groß-
eltern

Geschwister

Enkel

(Ehe-)
Partner

...

Schwieger-
eltern

Schwieger-
kind

Gabriela Konrad

• LEISTUNGSBEREITSCHAFT

WOLLEN

MUSE

• LEISTUNGSFÄHIGKEIT

KÖNNEN

HACHER

• LEISTUNGSMÖGLICHKEIT

DÜRFEN

MENTOR

LOBEN

IGNORIEREN

VERBIETEN

TRANSFORMING

FORMING

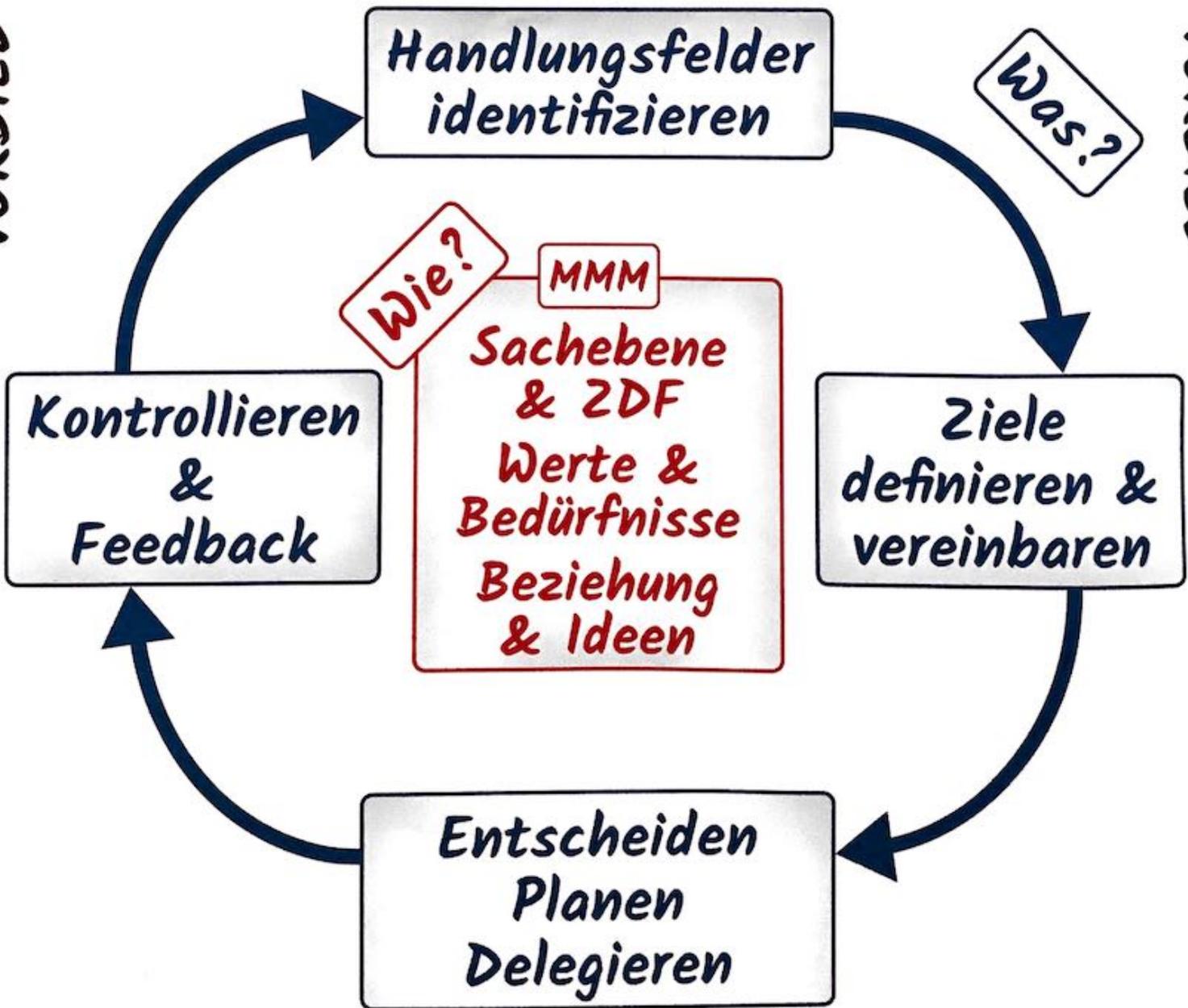
STORMING

PERFORMING

NORMING

GRUPPENTWICKLUNG
NACH
TUCKMAN

STEUERUNGSKREISLAUF DER FÜHRUNG



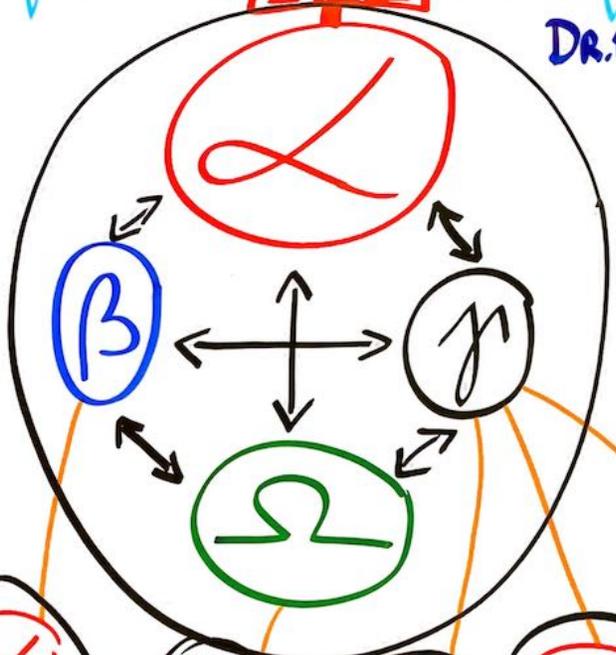
FÜHRUNGSEBENEN



- SELBSTFÜHRUNG
- FÜHRUNG HIERARCHISCH
- LATERALE FÜHRUNG

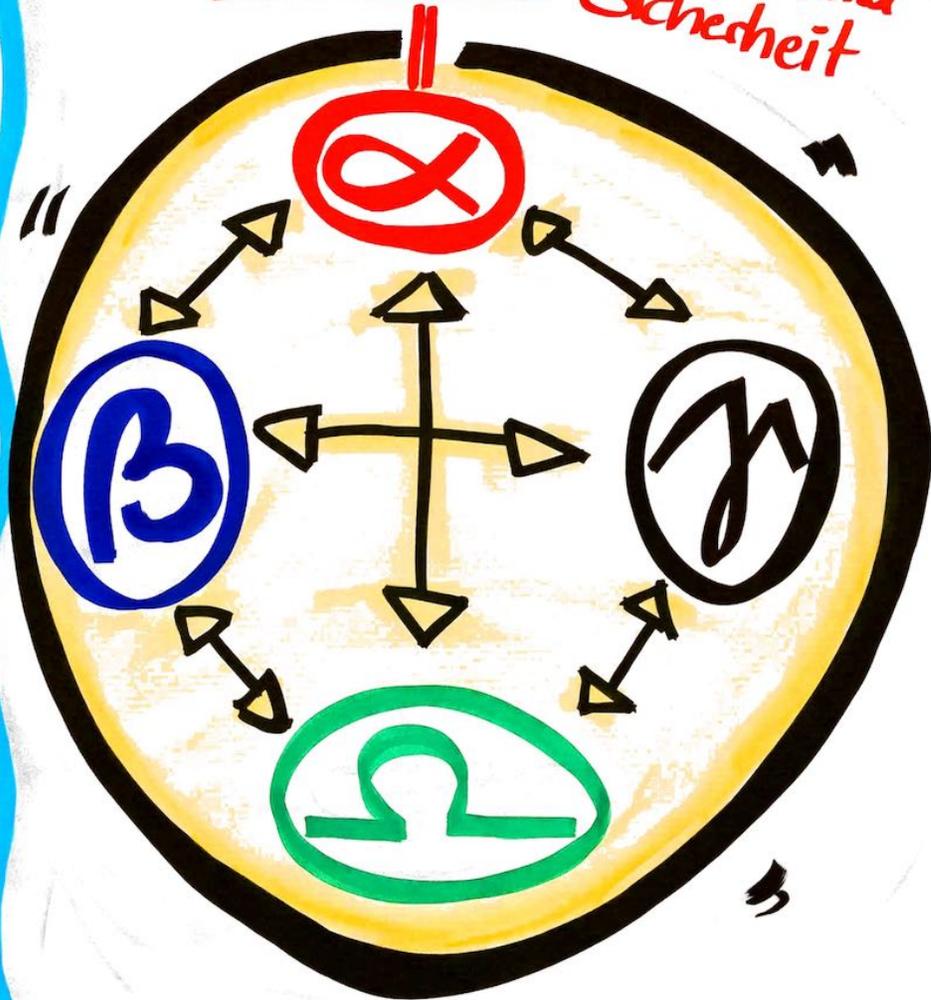
ZIEL

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

empathisch

narzisstisch
MOTIVIERT

Ideen, "visionär", Lob: persönlich emotional

FÖRDERT

😊 kann mitsudern! Team, Beziehungsorientiert, Kollege, Spaß & Gaude, 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
fiele Abgleich

Verantwortung
geben, Wertschätzung

Kritiker, Nörgler,
süßert, gelangweilt,
Besserwisser

Unterfordert

Anarcho
Täter

Distanzierter
Retter

Verschlimmerung



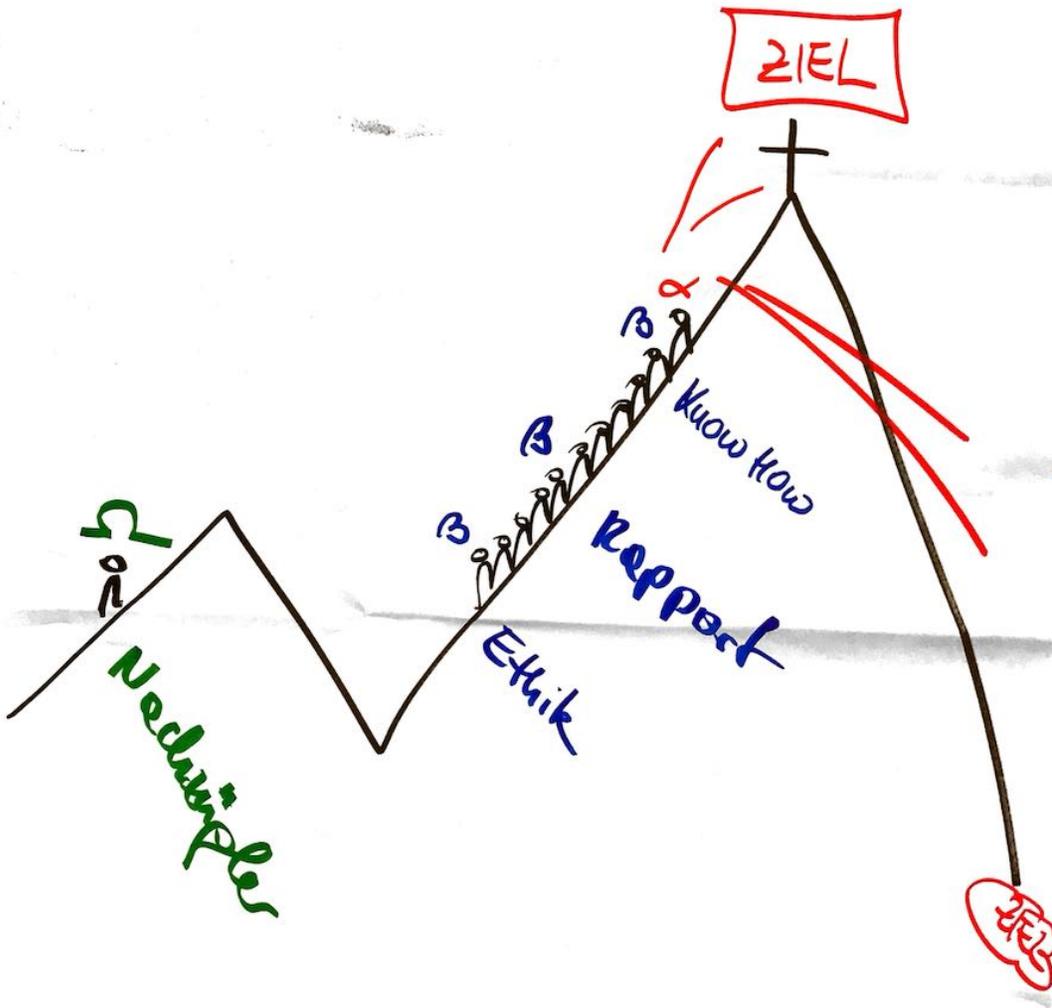
Ex Gamma

Nachzügler
Opfer



Überfordert
still, sagt nichts, leidet

α stellt β
zur Seite



ZIEL

Hürden
Nedwüpler

Ethik
Kontakt
Know-how

ZIEL

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 (Muse)
- Feedback  & Trennung Mensch / Verhalten
- Mitarbeitergesprächsformen
 - Mitarbeiterjahresgespräch
 - Zielgespräch - Fördergespräch
 - Kritikgespräch - Kündigungsgespräch
 - Konfliktgespräch -

Führungsinstrumente II

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

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

- empathisches &
im Lösungskreislauf
Hacker: Was war konkret gut?
Mentor: 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)

IM

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

Speicherung 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 - Ω -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 dann das Ziel/mögliche
Lösung oder Weg ansprechen)

Imagination

Visualisieren

so tun als ob ...

→ fühlen

→ denkbar

Denkmal
+ Visionen

Vision



ZIELE

lang
mittel
kurz

SMART
formuliert



Strategie

WERTE?
WIE?



Maßnahmenplan



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

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 Selbstbewusstsein

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

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



Reiz →

WAHLE

Reaktion



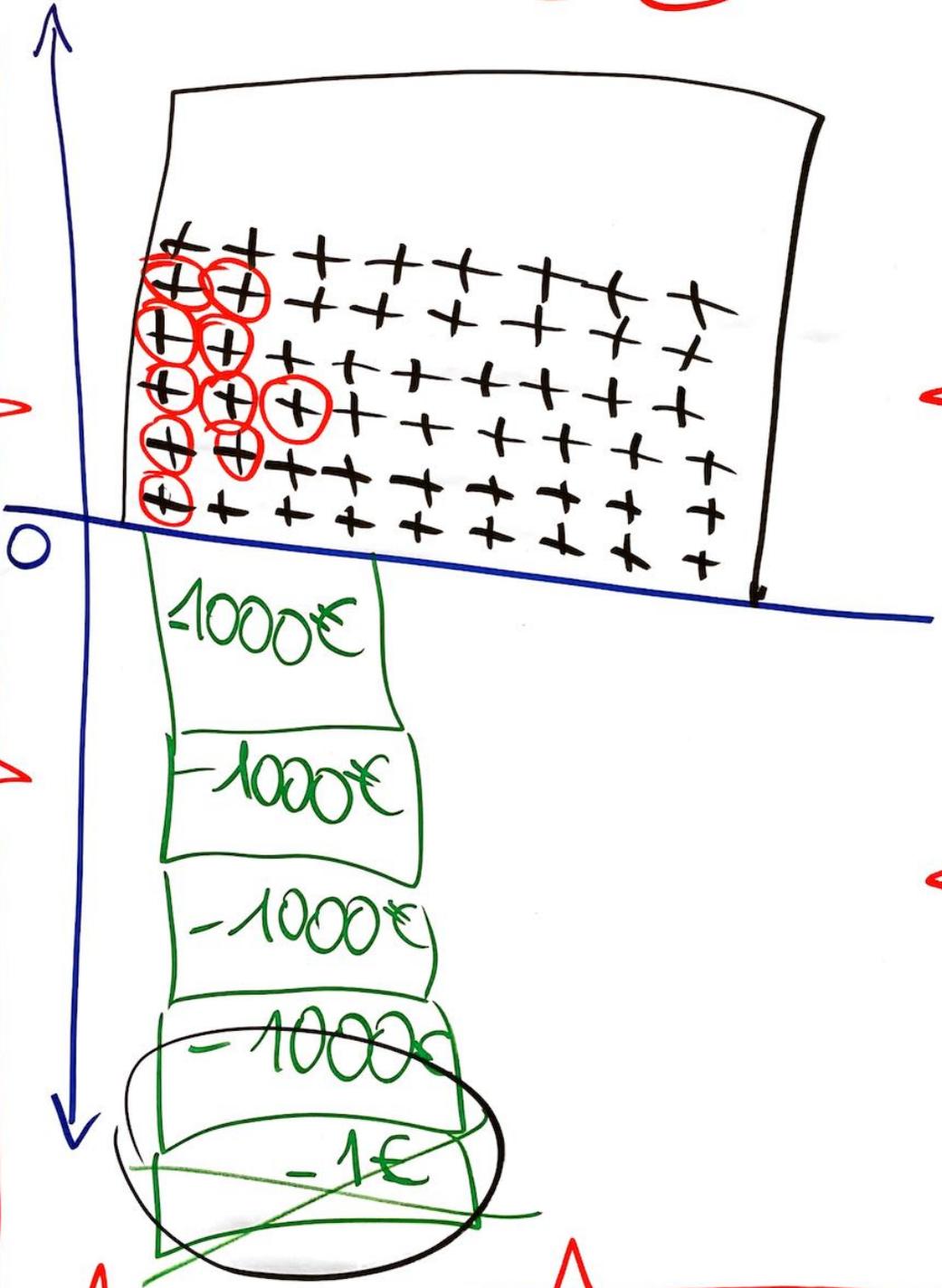
FREIHEIT

Selbstwahrnehmung

Vorstellungskraft

"Freier Wille"
Gewissen

Emotionales Beziehungskonto



Eisenhower Prinzip

+

Wichtigkeit

B

wichtig
nicht dringend
(Terminieren und
selbst erledigen)

A

wichtig
+ dringend
(sofort selbst
erledigen)

D

nicht wichtig
nicht dringend
(ausspannen,
Rundordner)

C

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

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

Lösung anklicken innerhalb von
5min

24 Stunden

pivot

72 Stunden

EFFIZIENZ VERSUS EFFEKTIVITÄT

Es richtig machen
[MANAGEMENT]



Das RICHTIGE machen
[FÜHRUNG]

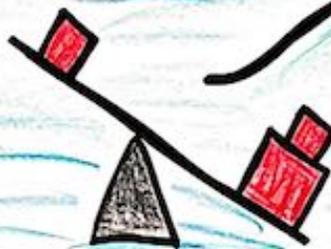


Eine Leiter schnell
und ökonomisch
hochklettern.

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

Vertrauen

VORBILD
Ein Trimmer
sein

COACH
Herz

FÜHRUNG

Vertrauen

VISIONÄR
Geist

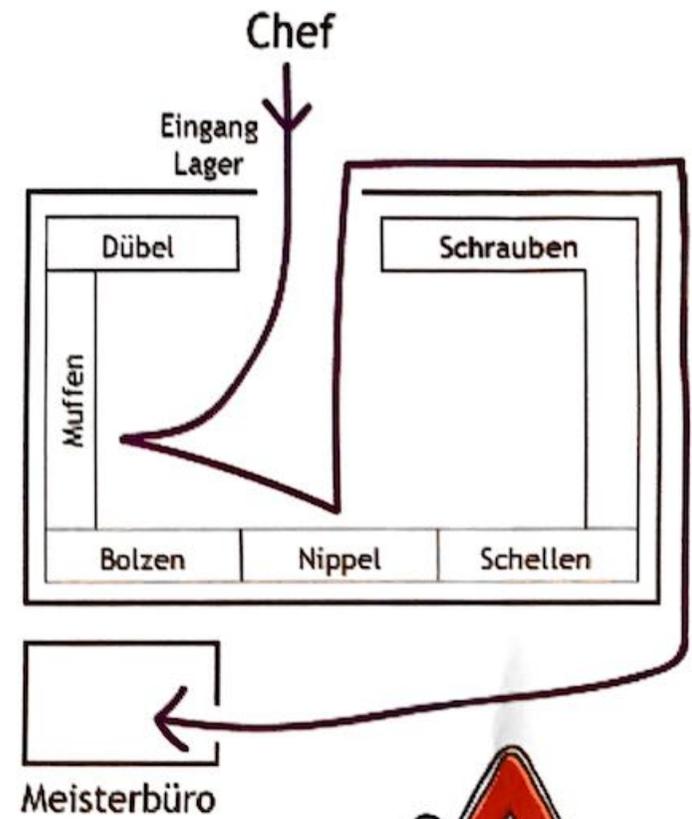
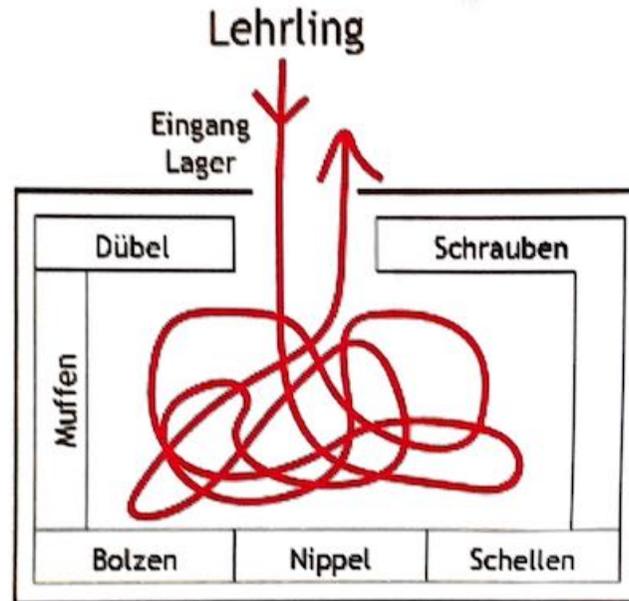
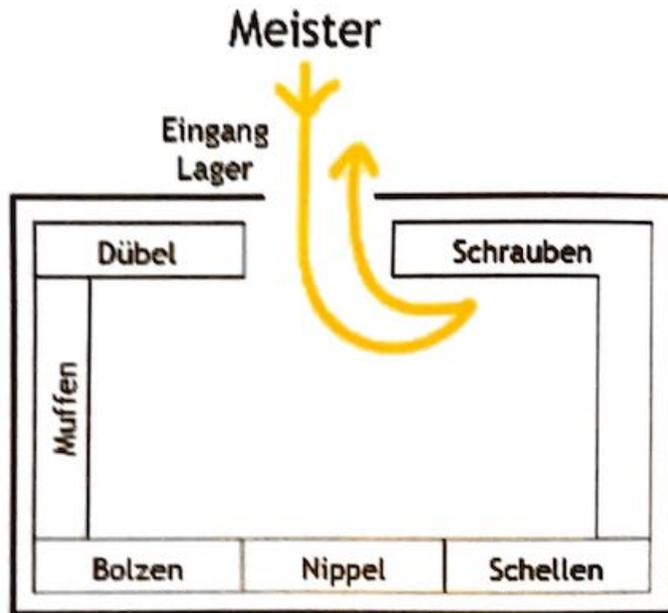
5 Sprachen der Wertschätzung



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.

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)

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

Standardisieren/ Regeln schaffen (seiketsu)

Stellen Sie Regeln zur Stabilisierung der ersten drei S auf.

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?

→ Womit will ich besser werden?

→ Wie hätte ich es gerne?

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

Lösungsfokussiertes Reflektieren

©GK

www.gabriele.konrad.com

VERGANGENHEIT

Hät 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...



Lösung!



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

www.kompliment.co

www.gabrielakonrad.com