



MEHR SICH T

Für Mensch und Unternehmung Andere Sichtweisen · Mehr Möglichkeiten · Neue Lösungen

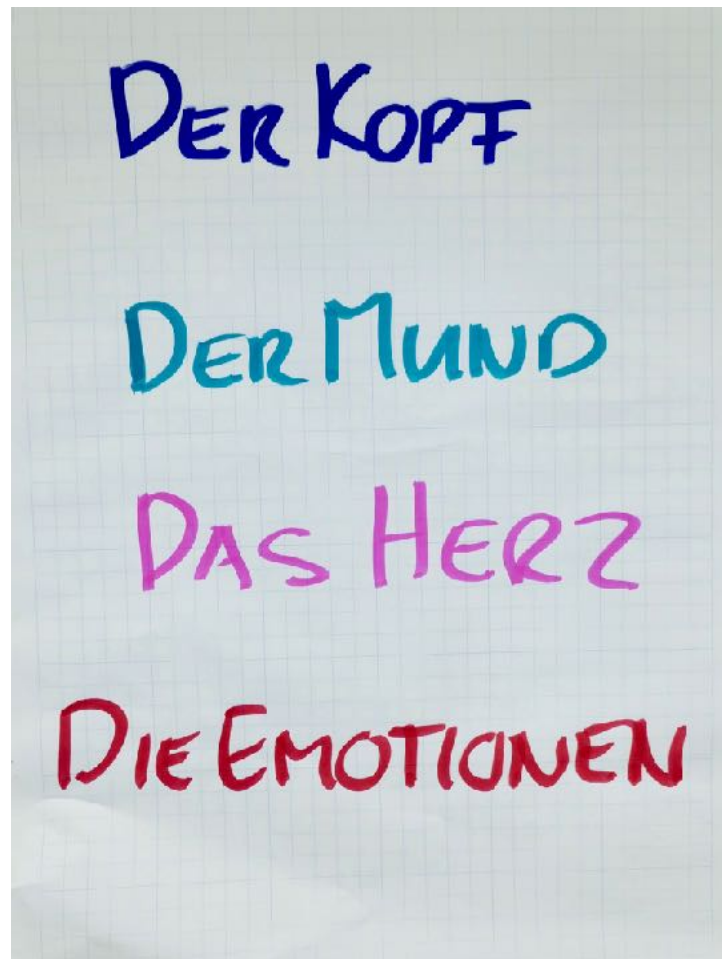
VEREIN EHEMALIGER MBZ SURSEE

Symposium vom 21. November 2018

Fotoprotokoll des Inputs zur Menschenführung

EINSTIEG

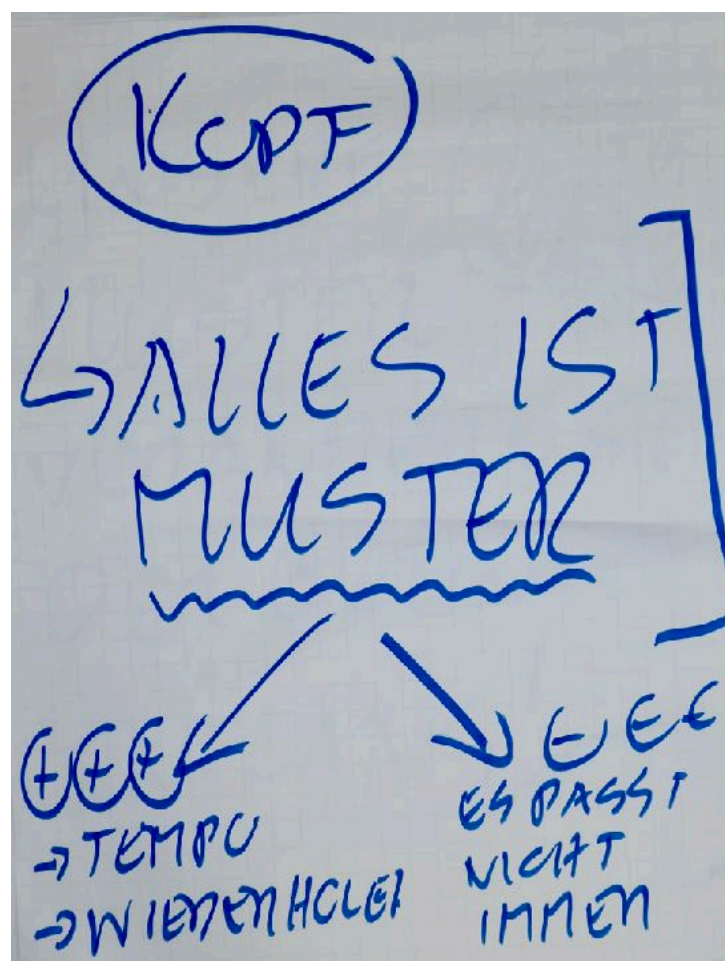
Vier Themenbereiche



Ich entwickle die Menschenführung entlang von vier Bereichen.

DER KOPF

Alles ist Muster



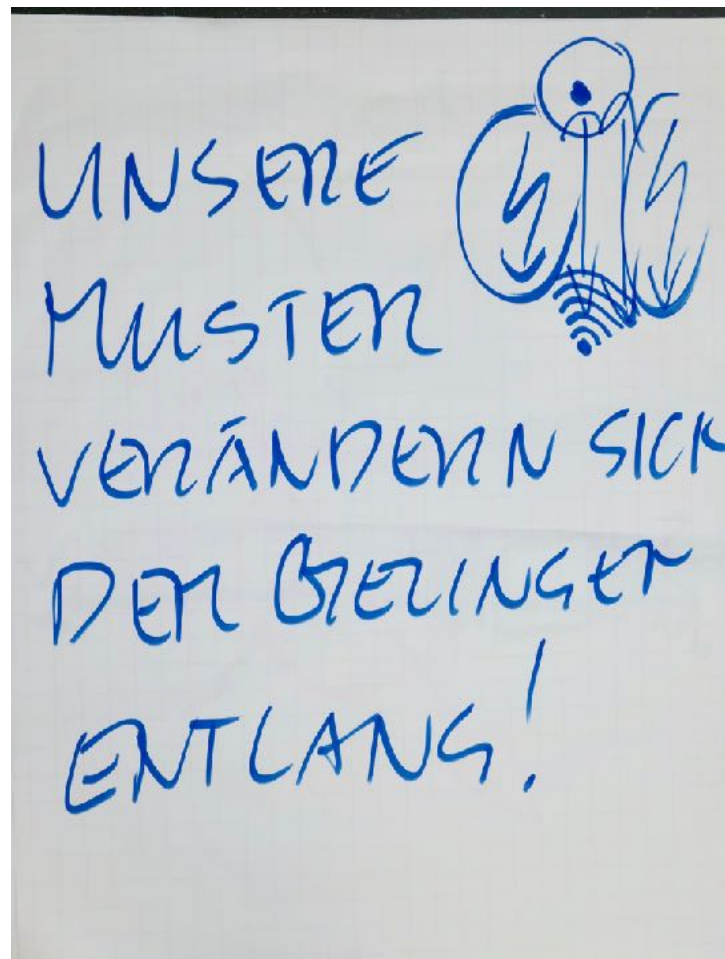
Unsere 100Mia Nervenzellen vernetzen sich zu 200Billionen möglichen Verbindungen.

Jede Handlung, jeder Gedanke, jede Aktion ist ein Muster aus dem Zusammenspiel von mehreren 100'000 Nervenzellen. Das Abspeichern dieser Muster macht sie schnell reaktivierbar und automatisierbar, was uns im Alltag das Leben erleichtert und va. das Hirn für andere Lernprozesse freischaufelt.

Manchmal passen die Muster zu einer Situation, manchmal nicht...

DER KOPF

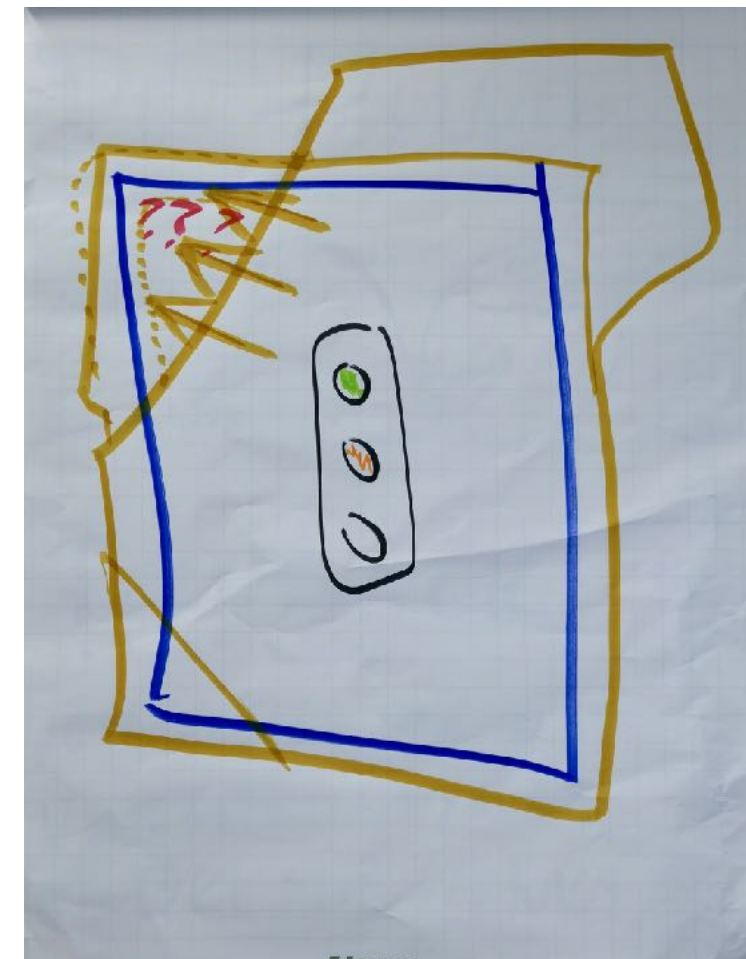
Die Muster, das Gelingen und die Führung



Veränderung beginnt bei der aktuellen Kompetenz und nie in der gewünschten Zielregion: Schritt für Schritt dem Gelingen entlang.



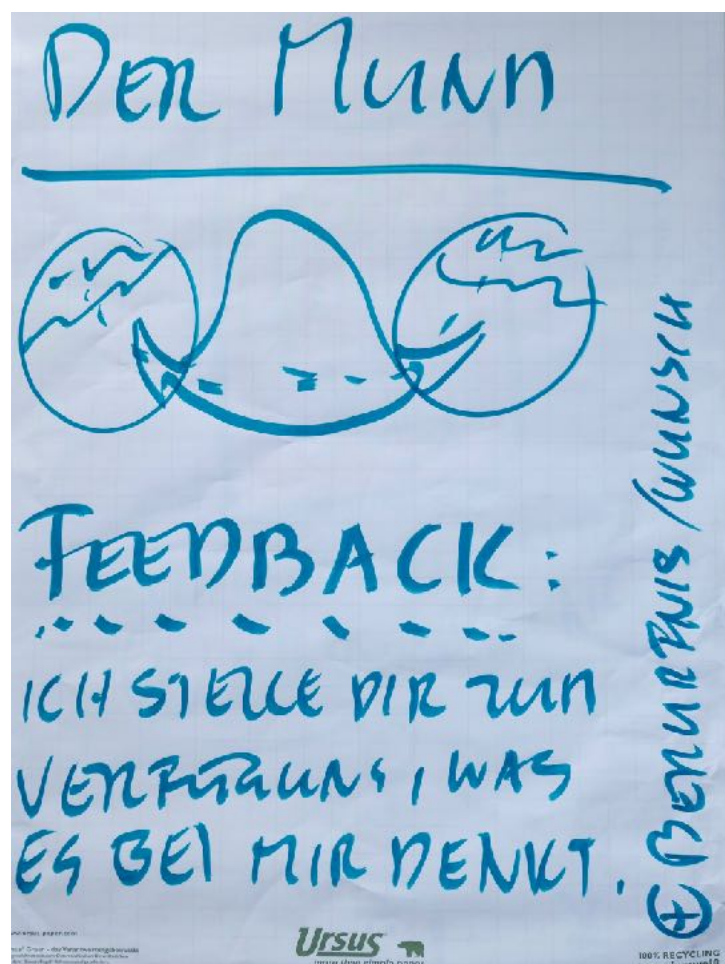
Führungsökonomie bedeutet, dass ich mir als Führungsperson überlegen muss, ob der Gap zwischen IST und SOLL so ist, dass ich mir Zeit und Aufwand leisten kann oder ob ich andere Wege einschlagen soll.



Kein Mitarbeiter ist so, wie der blaue Wunschrahmen des Stellenbeschriebes und Anforderungsprofils vorgibt. Dort wo eine Ecke fehlt muss ich entscheiden, ob akzeptieren oder verändern.

DER MUND

Feedback und Führungsgespräch



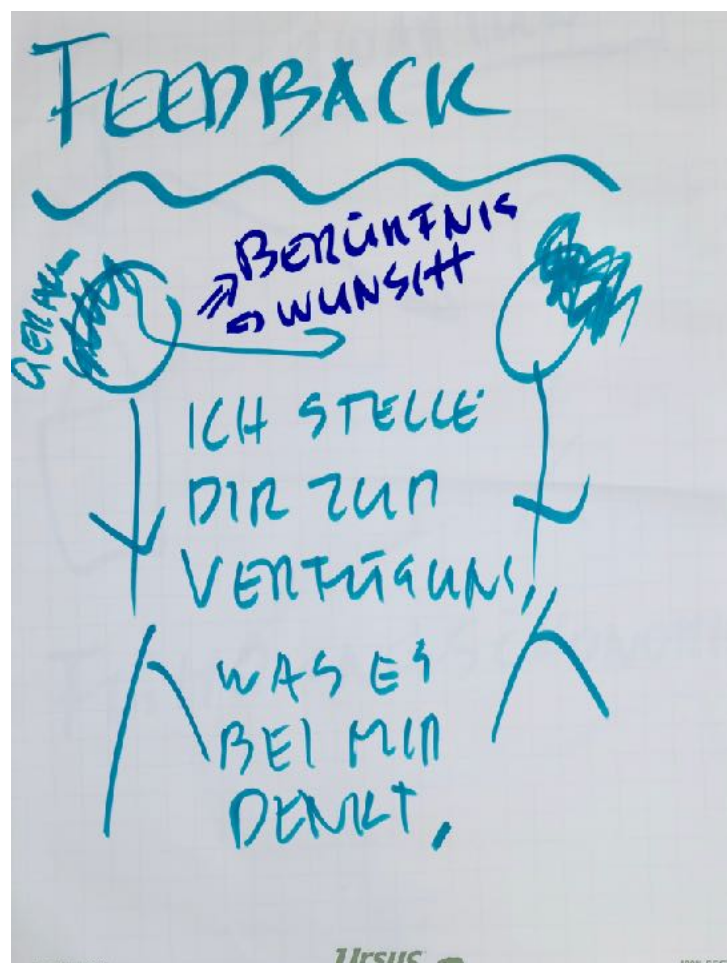
Kommunikation ist unser bester Weg, um Hirne miteinander zu verknüpfen. Feedback bedeutet, ich stelle Dir zur Verfügung, was es bei mir denkt. Ev. begleitet von einem Bedürfnis.



Oben: Es gibt Menschen, die reagieren auf eine kleine Kritik allergisch und ihr ganzes Wertesystem fällt zusammen. Das habe ich nicht im Griff. Unten: Bei einem Führungsgespräch wird das Bedürfnis zu einer Erwartung.

DER MUND

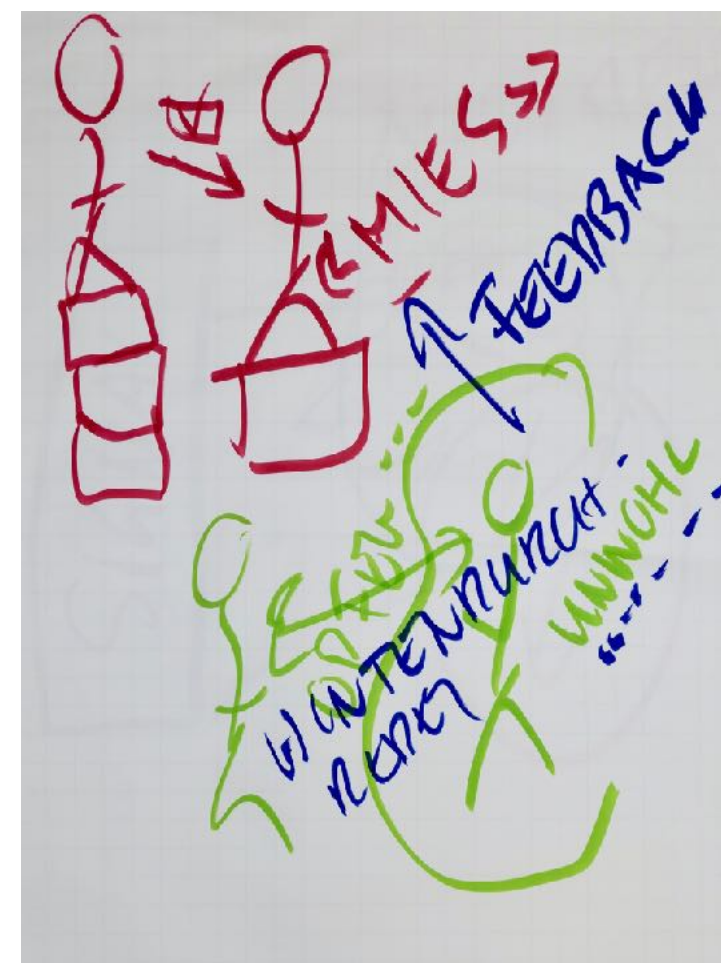
Feedback und Führungsgespräch (2. Gruppe)



Kommunikation ist unser bester Weg, um Hirne miteinander zu verknüpfen. Feedback bedeutet, ich stelle Dir zur Verfügung, was es bei mir denkt. Ev. begleitet von einem Bedürfnis.



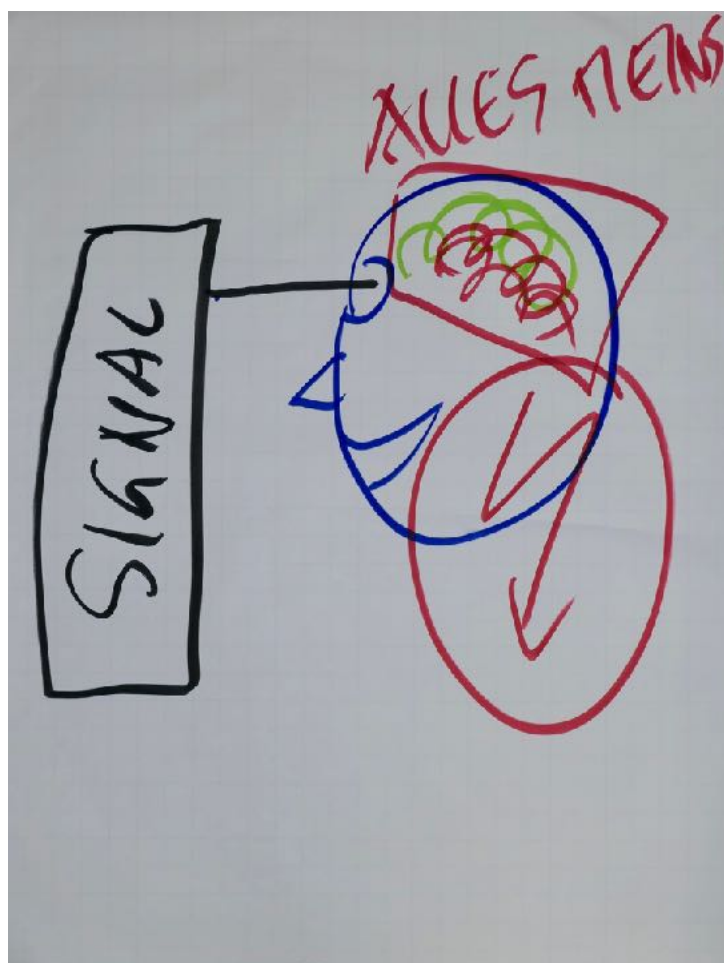
Bei einem Führungsgespräch wird das Bedürfnis zu einer Erwartung.
Führungsökonomie: Ich überlege mir vorher, ob ich etwas ändern will oder nicht und mache nicht bei negativer Wirkung einen Rückzug.



Wenn ich mich gegenüber einem Vorgesetzten als mies behandelt fühle, habe ich die Wahl zwischen Hinterdurchjammern oder Feedback. Letzteres ist gesünder für alle Beteiligten. Auch der nächste Vorgesetzte kann als Eskalation gebraucht werden.

DAS HERZ

Wem gehört die Wut

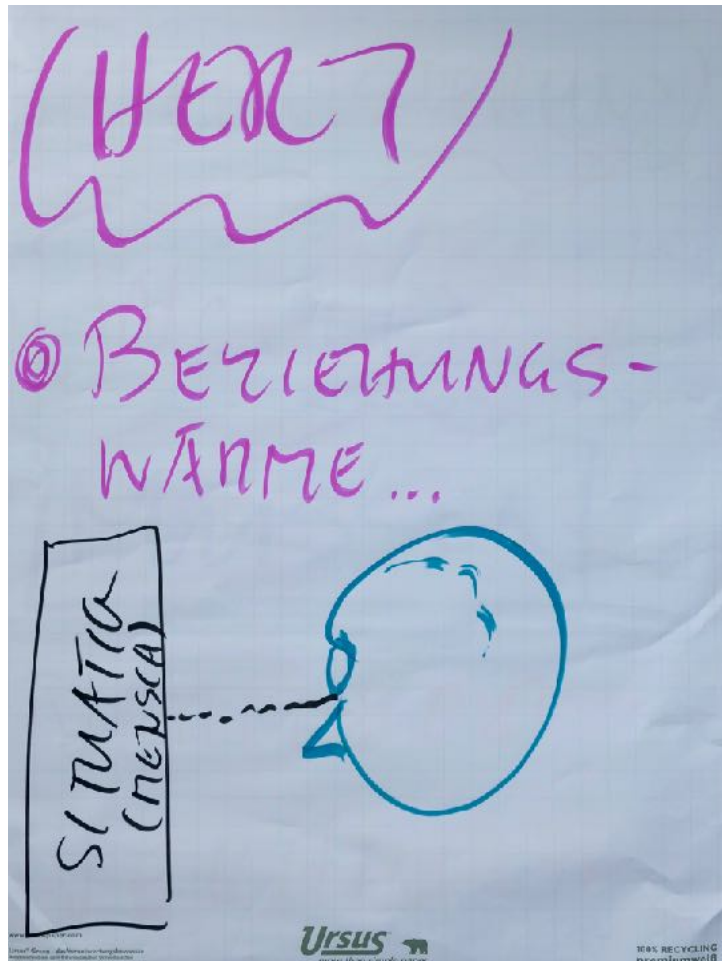


Es ist zwar üblich und dennoch psychologisch nicht korrekt zu sagen: „DU machst mich wütend oder DAS macht mich fertig!“

Dem Signal ist es egal, wie ich reagiere: Ich drücke den Knopf der Wut oder der Niedergeschmettertheit. Ich bin Owner meiner Gefühle und habe theoretisch die Wahl. Manchmal gehen die Muster aber schneller ab, als ich wählen könnte...

DAS HERZ

Die Beziehungswärme

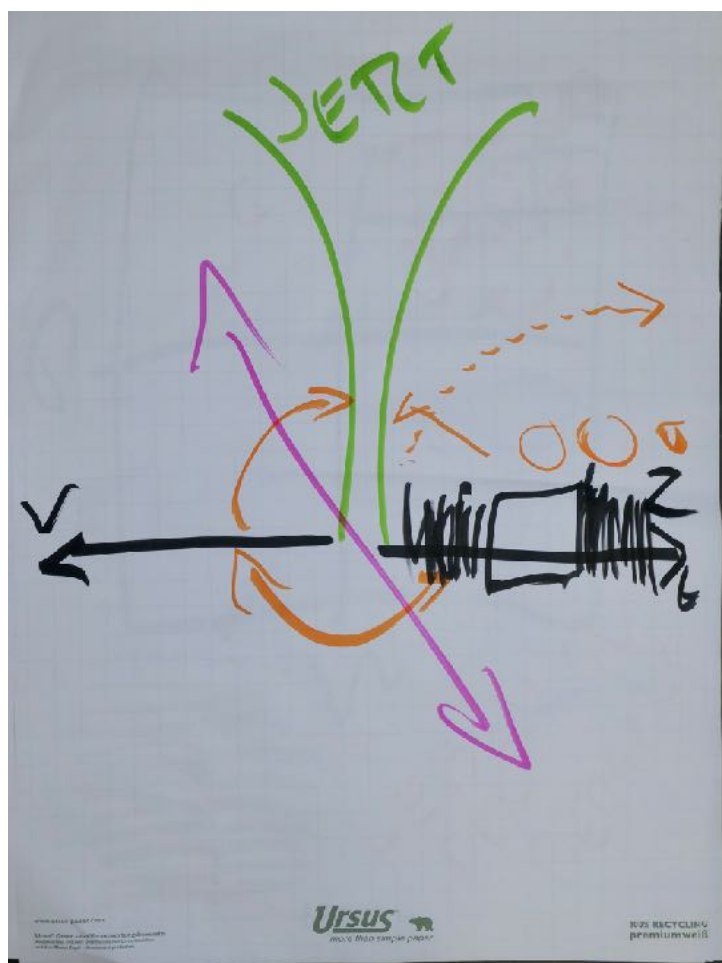


Wie ist die Temperatur in ihren beruflichen und privaten Beziehungen? Wo ist es zu kühl, wo ist es zu warm?

Menschen brauchen für die Entwicklung eine ideale Beziehungswärme...

DIE ARBEITSBELASTUNG

Es wird immer mehr - Wir leben im Überfluss...



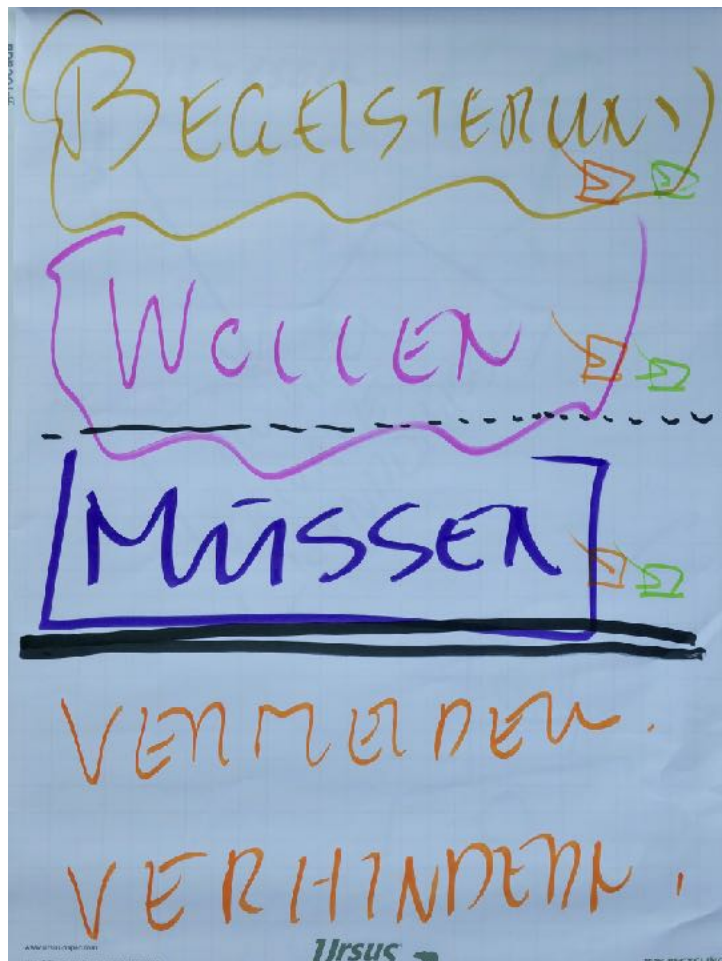
...an Arbeiten, Möglichkeiten, Pflichten, Bedürfnissen und Aufgaben, Tasks, Mails, etc. Das wird nicht besser.

Immer mehr verrutschen wir aus der Gegenwart, indem wir uns im JETZT um Vergangenes kümmern, über Zukünftiges nachdenken oder uns in Parallelwelten (WhatsApp, Instagram etc.) befinden.

Fazit: Berge abbauen zu wollen führt zu Frust und Ohnmacht. Es wird nicht besser dadurch, dass es weniger wird, sondern dadurch, dass wir mit dem Zuviel gut leben lernen.

DAS HERZ

Motivationalebenen



Was erwarte ich von meinen Mitarbeitenden in der Arbeit allgemein oder während/nach einer Veränderung? Begeisterung und Wollen (intrinsische Motivation)? Oder ist das Müssen auch O.K.?

Erst beim Vermeiden geht die Motivation in eine zielentfernende Richtung. Die Erledigung der Aufgabe ist gefährdet und es benötigt auf jeden Fall führungsständiges Eingreifen.

Wenn das Müssen nicht abgewertet wird und vielleicht sogar als Kompetenz angeschaut wird. So ermögliche ich Entwicklungsmöglichkeiten vom Müssen übers Wollen vielleicht sogar bis zur Begeisterung.

Kurzregel:

- Müssen - Wollen - Begeisterung: Ist O.K. -> im Gespräch bleiben
- Vermeiden - Verhindern: Ist nicht O.K. -> Klärendes Führungsgespräch & allfälliges Handeln

DIE EMOTIONEN

Beispiel: Zu viele private Hindernisse



Weiss der Mitarbeitende, dass ich diesbezüglich in einem Zustand von $IST \neq SOLL$ bin? Er meint ev, alles sei gut so...

Klar ansprechen hilft mehr, als langsam Emotionen aufbauen und dann den Sprung aus der heissen Pfanne nicht mehr zu finden...