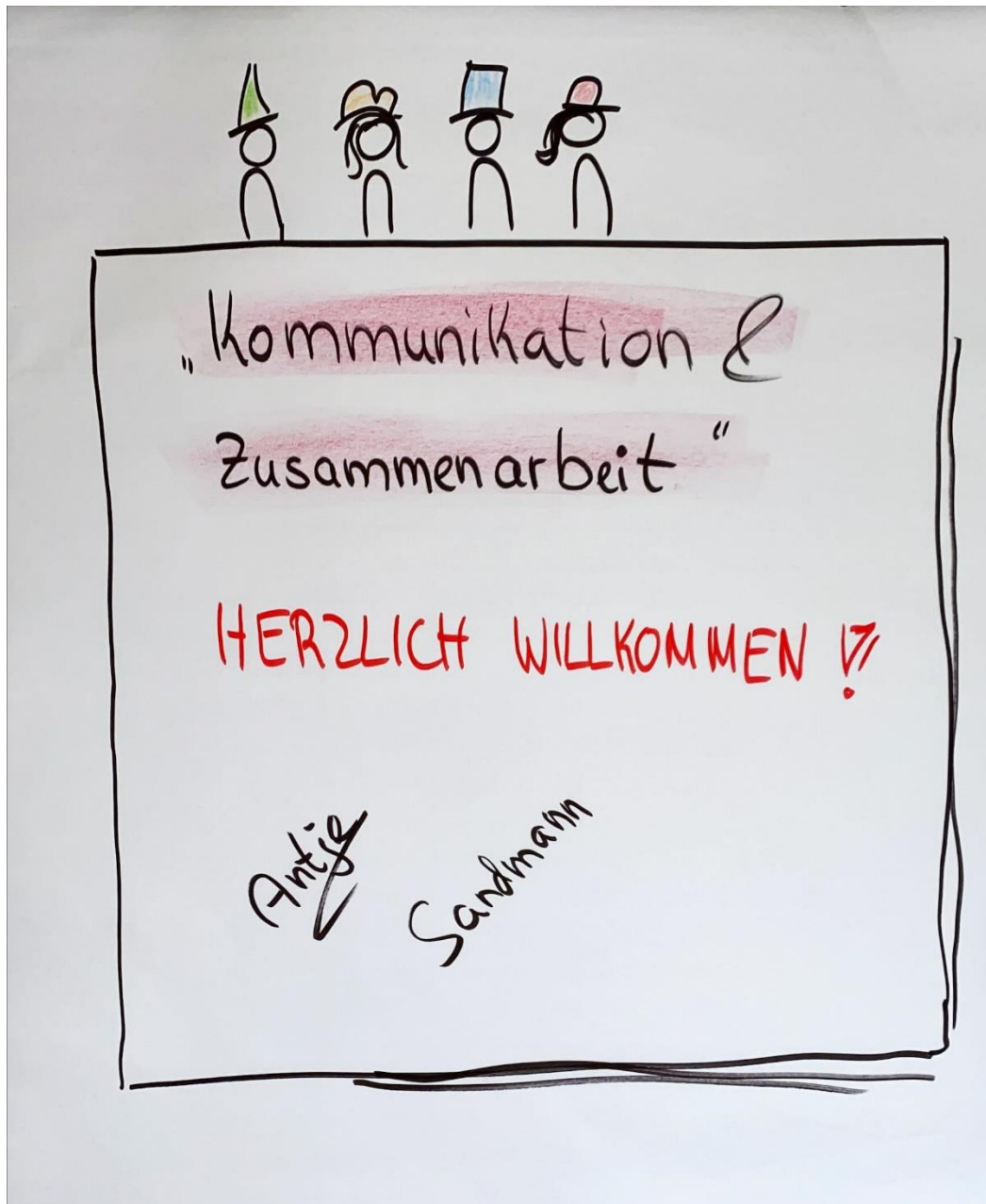


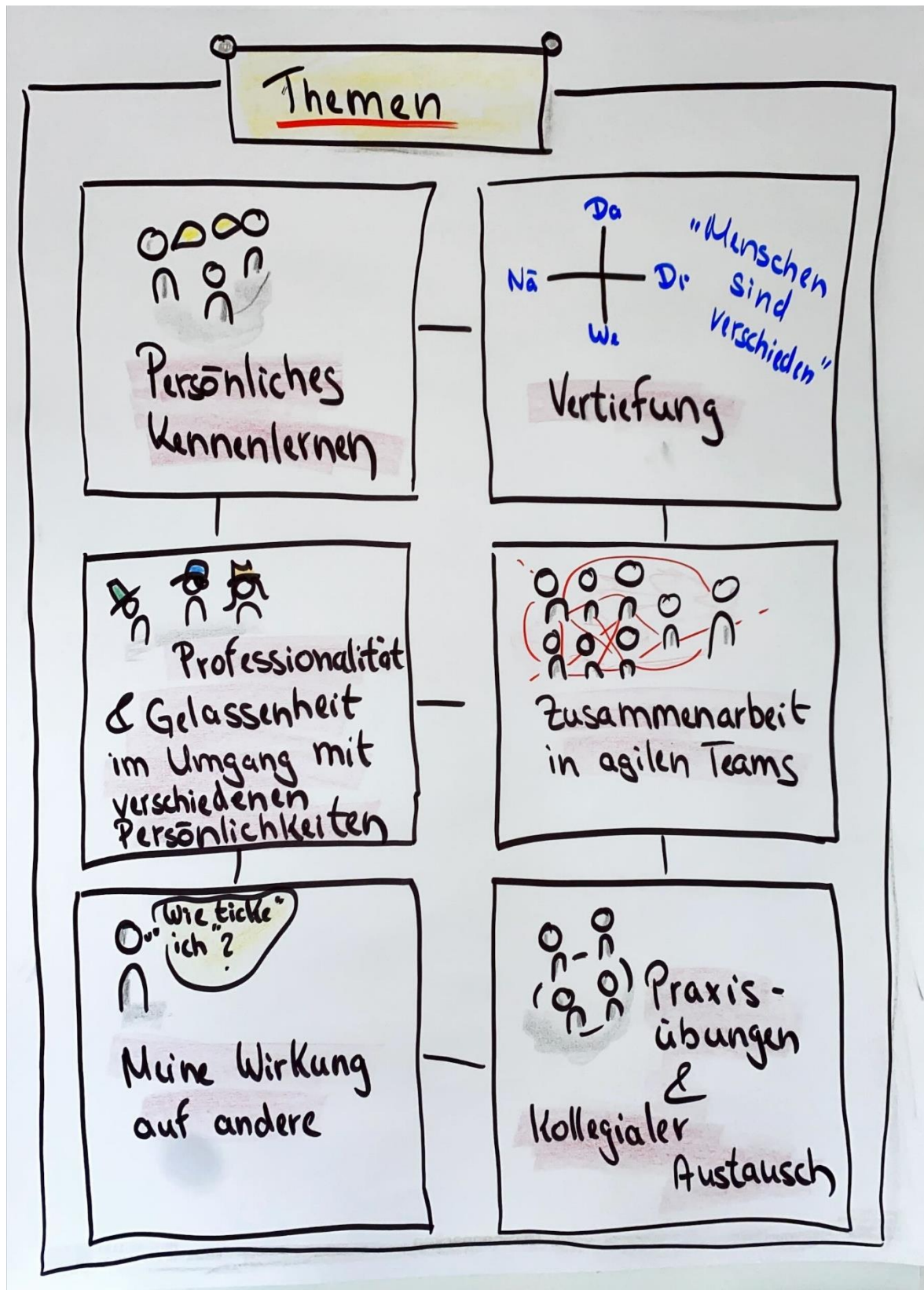


Antje Sandmann
berät | entwickelt | begleitet

Fotoprotokoll 23. – 24.03.23



Worum es geht ...



Wozu?

Je besser ich mich selbst
kenne und je mehr ich
über die Verschiedenartigkeit
von Menschen weiß, desto
gelassener und professioneller
kann ich mit anderen zusammen-
arbeiten!

Umgang miteinander



Jeder bestimmt selbst,
was er/sie von sich erzählt



Vertraulichkeit



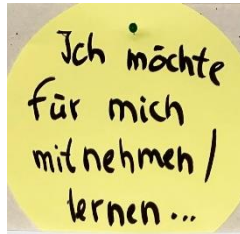
Wertschätzender
Umgang



Störungen haben Vorrang



Wunsch:
Einlassen & mitmachen



Was möchtest du in diesem Kurs für dich mitnehmen/lernen?

Wie wirke ich auf andere? Was kann ich für mich anwenden, sofern mal ein Rollenwechsel (Führungskraft) in der Zukunft vielleicht ansteht?

Erfahrung, andere Perspektiven

Mich und andere besser einschätzen und verstehen können und vor allem sich im Gespräch bewusst machen können, dass der Gegenüber anders tickt und berücksichtigen.

Mich selbst besser zu verstehen und meine Mitmenschen für eine bessere Zusammenarbeit.

Bessere Einschätzung meiner Person um mich zu verstehen und besser zu kommunizieren

Antje Sandmann

Was möchtest du in diesem Kurs für dich mitnehmen/lernen?

Wie wirke ich auf andere? Was kann ich für mich anwenden, sofern mal ein Rollenwechsel (Führungskraft) in der Zukunft vielleicht ansteht?

Erfahrung, andere Perspektiven

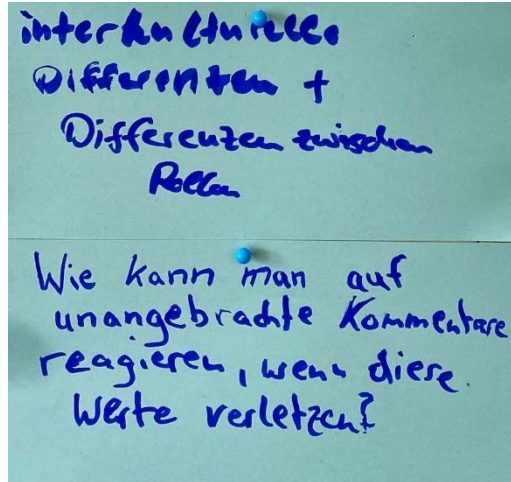
Mich und andere besser einschätzen und verstehen können und vor allem sich im Gespräch bewusst machen können, dass der Gegenüber anders tickt und berücksichtigen.

Mich selbst besser zu verstehen und meine Mitmenschen für eine bessere Zusammenarbeit.

Bessere Einschätzung meiner Person um mich zu verstehen und besser zu kommunizieren

Antje Sandmann

Eure Themen / Wünsche ...



Im Rahmen des Präsenztrainings hast du die Möglichkeit eigene Fälle aus deinem Arbeitsalltag einzubringen und zu reflektieren.



Umgang mit schwierigen Kollegen.

Ich kann mit negativen Emotionen und Angriffen von anderen nicht gut umgehen. Wie kann man freundlich aber erfolgreich sagen: so nicht?

1. Weniger negativer Einfluss von Kundenverhalten oder Teamverhalten (Motivation von Weitererklärung)
2. Isoliertes Gefühl von Keinen anzusprechen reduzieren
3. Balance von Aufgabe und technischer Kenntnis an neuen Kollegen

Habe Schwierigkeiten angesprochen, zufälligerweise immer dann wenn die Person die diese ausgelöst hat nicht dabei war, ich weiß nicht ob ich das auch angesprochen hätte wenn Sie da gewesen wäre, ich wünsche mir ich würde es tun, aber weiß auch das ich generell Probleme habe Probleme bei einer Person zu äußern

Antje Sandmann

Wiederholung

Gruppenarbeit

- ☐ 4 Gruppen —
 - 1. Nähe
 - 2. Wechsel
 - 3. Distanz
 - 4. Dauer

AUFGABE

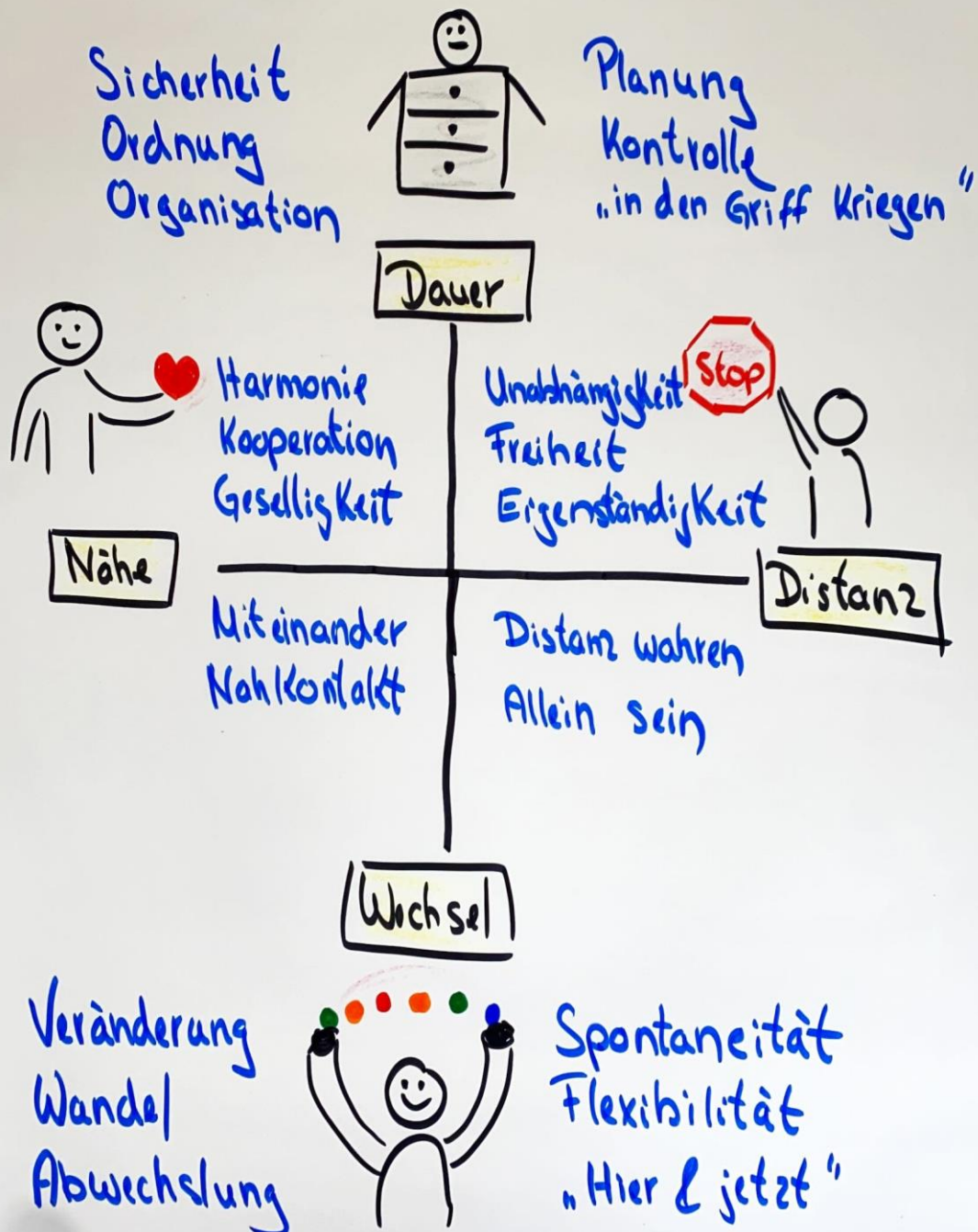
- ☐ Erklärt den anderen anhand eines Praxisbeispiels die Grundausrüstung
- ☐ Darstellungsform - frei wählbar:
z.B.


Szene nach-
Spielen

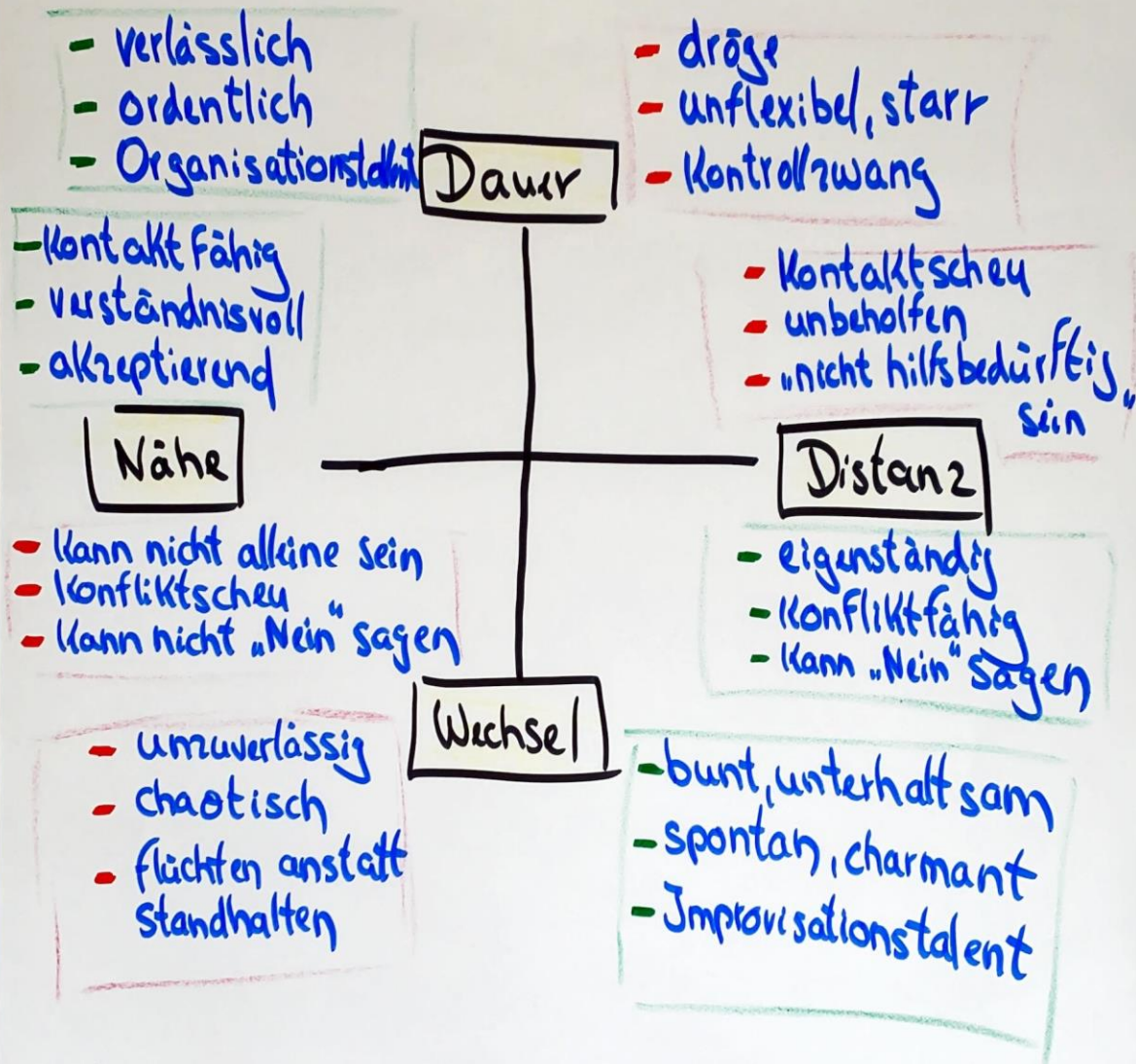

Flip-
chart


Karten

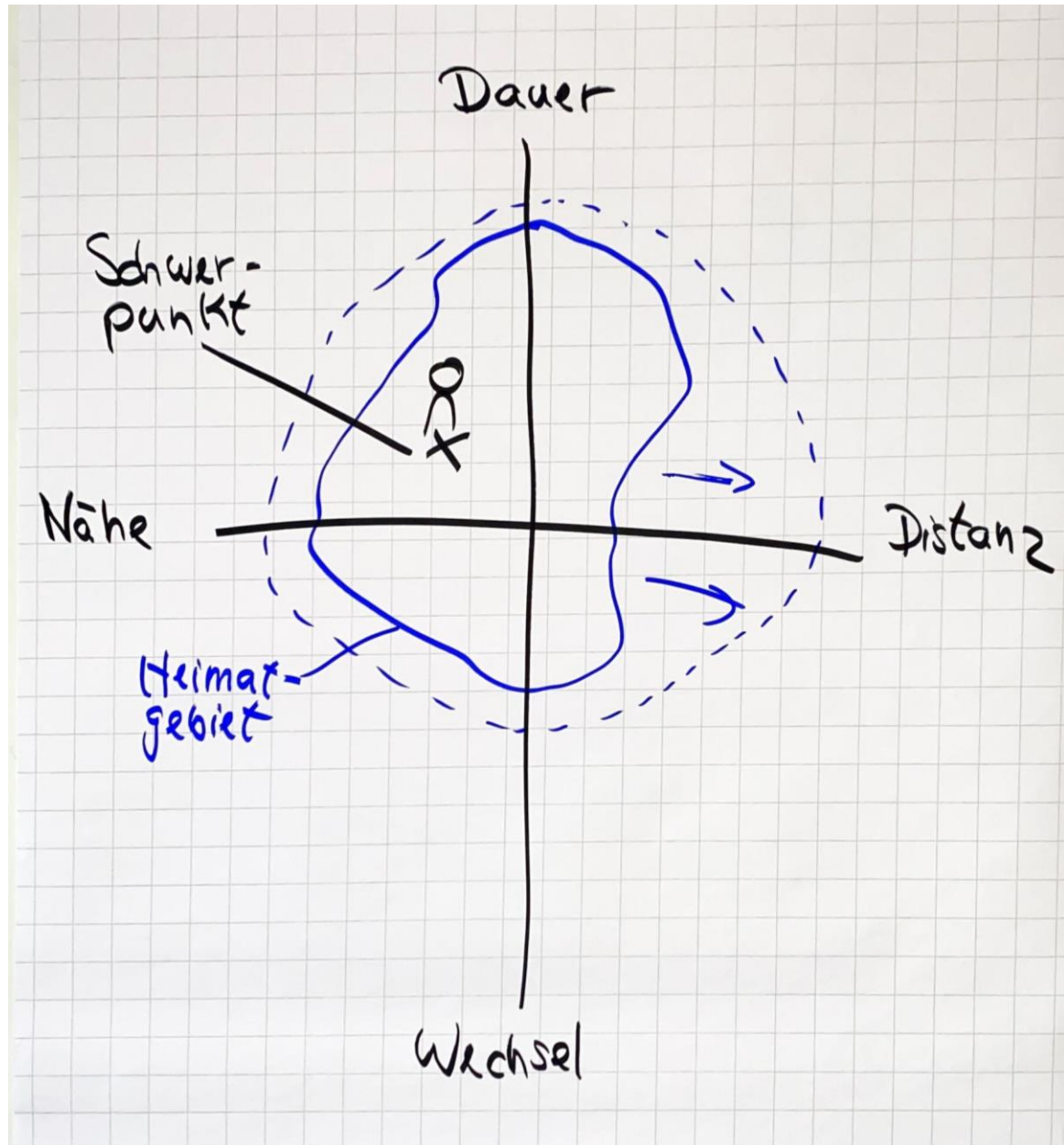
Riemann-Thomann-Modell



Chancen und Gefahren



Heimatgebiet



Heimatgebiet = Gebiet der eigenen Möglichkeiten

Das Heimatgebiet kann sich in unterschiedlichen Kontexten verschieben.

Die Grenzen sind durch persönliche Entwicklung erweiterbar.



Gruppenarbeit

4 Gruppen

Aufgabe

- ☐ Woran erkenne ich einen Menschen, der mehr Dauer-, Nähe-, Wechsel- oder Distanzanteile hat?
Äußerliches Verhalten? Sprache?
- ☐ Welches Verhalten ist gegenüber dieser Person hilfreich?

Notiert eure Ergebnisse
auf einem Flipchart



Distanz

- eigenständiges Arbeiten
- ehrlich
- konfliktfähig
- alleine





Dauer

Frage 1. Dauer:

- schweigsam (Sprache)
- überlegt, was er sagt (Sprache)
- achtet auf das äußere Erscheinungsbild (äuß. Verh.)
- kontrollierter Bewegungsablauf (äuß. Verhalten)
- überlässt nichts dem Zufall (z.B. Vorbereit. auf Präsens) (äuß. Verh.)

- Konflikt situations
kompromissbereit

- Einbezug
Gibt sich zurück, passive Rolle bei pers. Dingen
- Rückmeldung bei Umkleispeilung

Kollegen freit viele Befinden
und leinunt sich (z.B. Gebür)

- keine erkennbar Meinungen,
behauptet nicht dem

- Offene Körperhaltung (Gladat)
- Kontaktfreudig

- Bei gegenseitigem Verhaltensmuster
beim Gehen aufpassen, dass es nicht
gestört ist.

- Reden lassen
- Konkrete Kritik, nicht zu direkt
- Auf Person zeigen

Verhalten gegenüber Person hilfreich

äußerlich

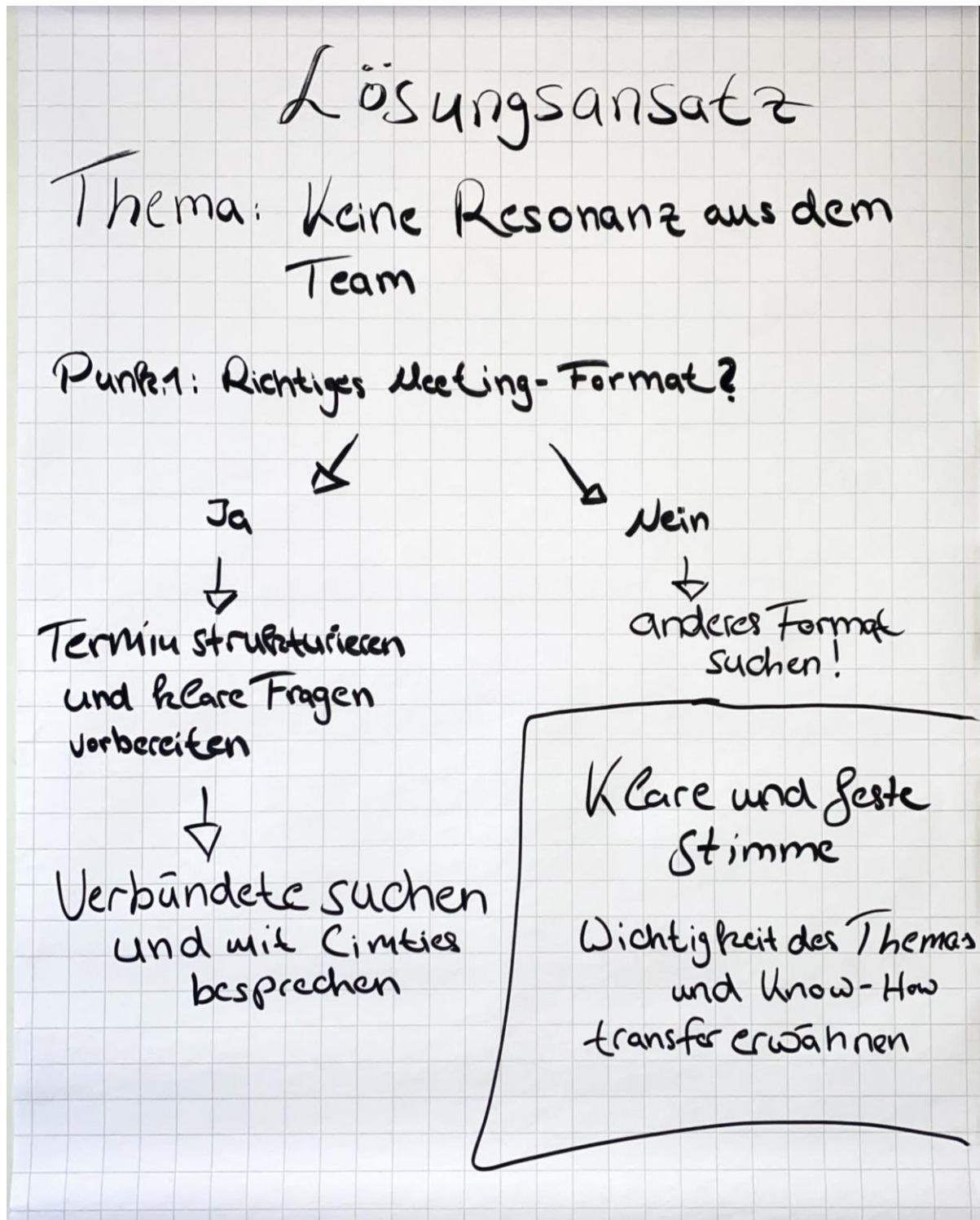
- "aktiv/bunt"
- "modisch/anders/unsensios/..."
- zappelig, ungeduldig
- "verspreizt"

Sprache

- lass uns was Neues probieren
- mit Elan
- dynamisch
- "ich hab' ne' Idee"
- immer das Gleiche... "
- aufgesch lassen

- nicht so viele fixe / feste Entscheidungen fordern
- Optionen eingrenzen (Konkretisierung Sachverhalte)
- Raum für Kreativität lassen
- in ihrem Verhalten bestätigen

Kollegialer Erfahrungsaustausch



Umgang mit herausfordernden Menschen im cimt-Alltag.

■ 4 Gruppen

■ Beschreibt eine konkrete Praxis-situation und notiert diese.

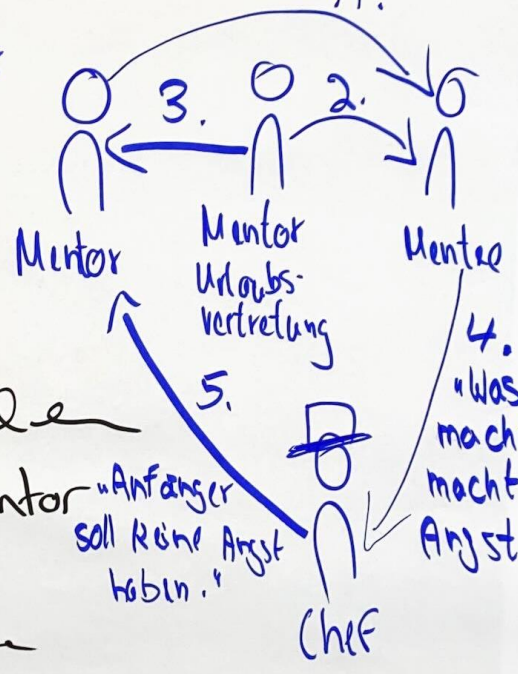
▷ Um was für eine Situation handelt es sich?

▷ Wie verhält sich die Person, die ihr als herausfordernd erlebt konkret?

1.

- Mentor / Mentee : Talent Einführung einarbeiten
- Erklärt
- ~~Wechsel Mentor~~ Urlaubsvertretung
- Kommunikation über dritte

3. Warum hast Du ihm nicht Talent erklärt?



- Herausforderung
- Verständnis vorläufig
 - fehlende K. ~~ff.ü.~~ Mentor
 - fehlende tech. Grundlage

4. "Was du machst, macht mich Angst."

- Wie ^{man} man Wissen überprüfe?
- Wie erkennt man wenn jmd nicht sicher in seine Ziele ist?

Gesprächspartner: Tobias
Herausfordernder: Florian

Tipps Fall 1:

- ☐ Kommunikation überprüfen
 - { Klare Absprachen?
 - { Wie ist die zwischenmenschliche Situation?
 - { aktiv in den Dialog gehen
 - { klären < Urlaubsvertretung
Führungskraft
- ☐ Selbstreflexion + Prozess
- ☐ Verbindlichkeit reinbringen
 - L Übungsaufgaben + Überprüfung (schriftlich)
- ☐ Klare Urlaubsübergabe
- ☐ Beobachtung u. Analyse des Gegenübers

②

passives Teammitglied

x passiv/distanziert

"Ich muss mit das noch angucken."

Zeit-/Ressourcenverschwendung"

"Ich wurde kurzfristig mit dem task heute Morgen fertig."

fehlendes Engagement

x fehlende Kommunikation

x muss explizit angesprochen/motiviert/aufgefordert werden

Gesprächspartner: Tarik

Herausforderer: Ben

⇒ Mitdenken

⇒ Eigeninitiative

⇒ Aktivität

⇒ Absprachen/Fragen stellen

⇒ "Consultant sein"

⇒ das Team von sich aus unterstützen

⇒ Selbstmanagement

Herausforderung
- Gefühl, ich muss für andere mit-arbeiten

- Ärger über die Arbeitshaltung von anderen

- Frust/Demotivation
⇒ kein Voran-Kommen

- Teamgeist leidet

- Ungerechtigkeitsgefühl bei anderen
⇒ "Der kommt damit durch."

Tipps Fall 2

- Konkretisierung der Problemstellung mit Ansprache Emotion
⇒ WWW-Botschaft
- Ansprache in retros
- „Aushalten“ von Rahmenbedingungen
- Dokumentation

alle gleich
gestellt

"Du machst das
falsch."

"Ich weiß doch,
was zu tun ist."

"Set ja alles
da."

(3.)

Emotionale Reaktion
auf Nachfragen
"Na ja dann guck da
mal selber nach."

beharrende Positionen

nicht einsichtig

Herausforderung
- ruhig bleiben bei
passiv-aggressiven
Verhalten

feste Vorgaben, bezüglich

- Infos für das
weitere Vorkommen
zu finden/bekommen

Methoden und Umsetzung

- nicht Augen-
höhe

beratungsresistent

auf sachliche Informationen wird
emotional reagiert

- bestimmender Tonfall und Aussage

Gesprächspartner: Norbert

Herausfordernder: Thomas

Tipps Fall 3

- ☐ Mit Zahlen, Daten, Fakten argumentieren u. sich positionieren
- ☐ Selbstbewusst auftreten
- ☐ Punktuelle Anerkennung
- ☐ Verbündete suchen

☐ Ich-Botschaften

4.

Situation:

- es gibt eine konkrete Anforderung (Partner)
 - Person A (V) will das nicht (Urlaub)
 - Person B (V) besteht darauf
 - Person C soll das umsetzen

Meeting: Partner + Person B + Person C

OK

Person B + C wissen = Person A will nicht

Urlaub zuende: Person C erläutert
die Situation mit Person A

Herausforderung: 1. Im Meeting Position
zu zeigen / die
Entscheidung zu bremsen

Gesprächspartner: C = Heiko

Herausfordernder: B = Steffi

2. Zwei konträre Aussagen
auf einen Nenner
zu bringen.



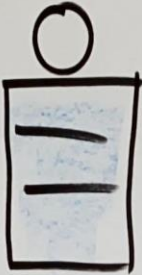
Fall 4 - Tipps

- ☐ Auf das Dilemma hinweisen
- ☐ Schriftlich
- ☐ ggf. im Nachgang Situation gemeinsam reflektieren (Meta-Ebene)
- ☐ ggf. um Priorisierung bitten
- ☐ Ich-Botschaften

Professionalität &
Gelassenheit im Umgang
mit verschiedenen Persönlichkeiten



"Heimspiel"



Dauer

Wie es sein sollte und
wo es langgeht.



Nähe

würdigen, einfühlsam sein
Wünsche von den Augen ablesen.



Wechsel

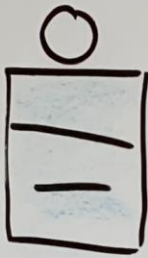
interessant erzählen
von sich selbst sprechen



Distanz

sachorientiert im Hören,
Aufgreifen und Sprechen

„Auswärtsspiel“



Dauer

aktiv Zuhören
mehr von den eigenen Bedürfnissen
sprechen



Nähe

eigene Wünsche / Forderungen äußern
„Ich“ / „Nein!“



Wechsel

zuhören, Pausen aushalten
„echter“ Dialog
auf den anderen zugehen



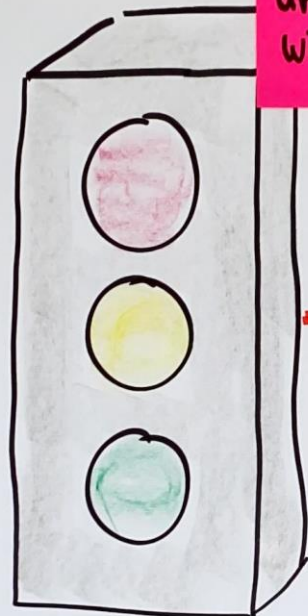
Distanz

empathisches Ohr
Gefühle ausdrücken bzw.
darauf eingehen

Umgang mit Kritik - "Ampel - Modell"

z.B.
"Das sehe ich
anders, und zwar
wie folgt ..."

"Ich lasse in
diesem Ton nicht
mit mir reden."



sich abgrenzen

zuhören &
entscheiden

auf den anderen
eingehen

Aktiv
Zuhören



Konstruktiv Feedback geben

Wahrnehmung

Z.B. „Mir ist aufgefallen, dass...“
„Ich habe wahrgenommen, dass...“

Wirkung

Z.B. „Für mich bedeutet dies...“
„Mich überrascht / irritiert...“
„Ich ärgere mich über...“

Wunsch

Z.B. „Ich wünsche mir...“
„Meine Bitte an dich ist...“

Aktiv Zuhören

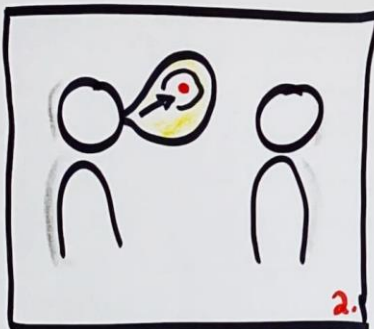


BEZIEHUNG

Zuhören

Dem anderen die volle Aufmerksamkeit schenken.

Innere Haltung: „Ich höre dir zu.“

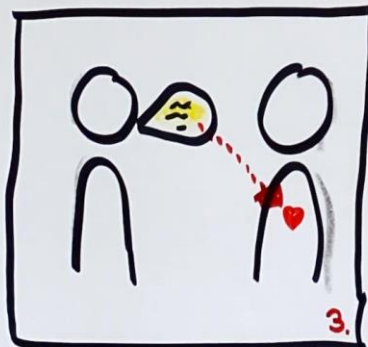


INHALT

Gesagtes zusammenfassen

Rückversichern, ob es richtig verstanden wurde.

Nicht bewerten!



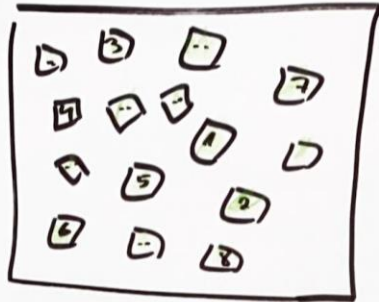
GEFÜHLE

Dem anderen aus dem Herzen sprechen.

„Wenn ich Sie richtig verstehe, ärgert / freut / verunsichert...“

Sie das. + Stimmt das?“

Übung



□ Teamaufgabe:

So viele Nummern wie möglich markieren.

□ Regeln:

Jeder muss pro Runde mind. 1 Zahl markieren.

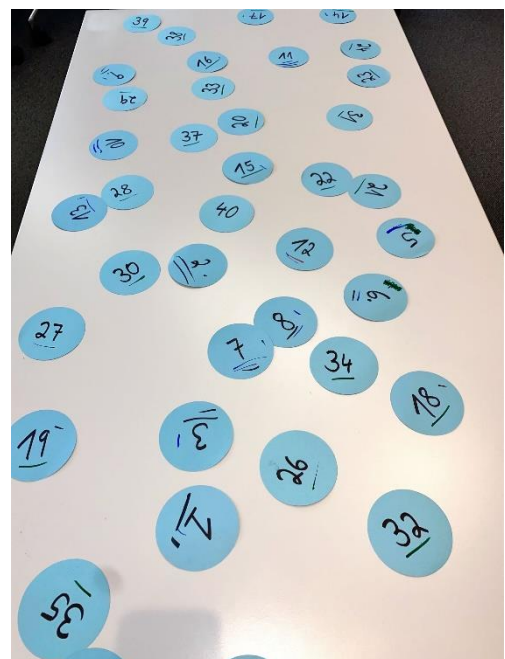
Keine feste Reihenfolge.

Zu jedem Zeitpunkt darf nur 1 Person auf dem Spielfeld sein.

Die Zahlen werden in aufsteigender Reihenfolge markiert,

Ablauf:

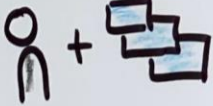



- ①. 2 Min. Strategie überlegen + Schätzung: Wieviele Markierungen schaffen wir?
 - ②. 2 Min. Durchführung
 - ③. Review der Ergebnisse
 - ④. 2 Min. Retrospektive Reflexion der Zusammenarbeit
- ⇒ 2. Iteration



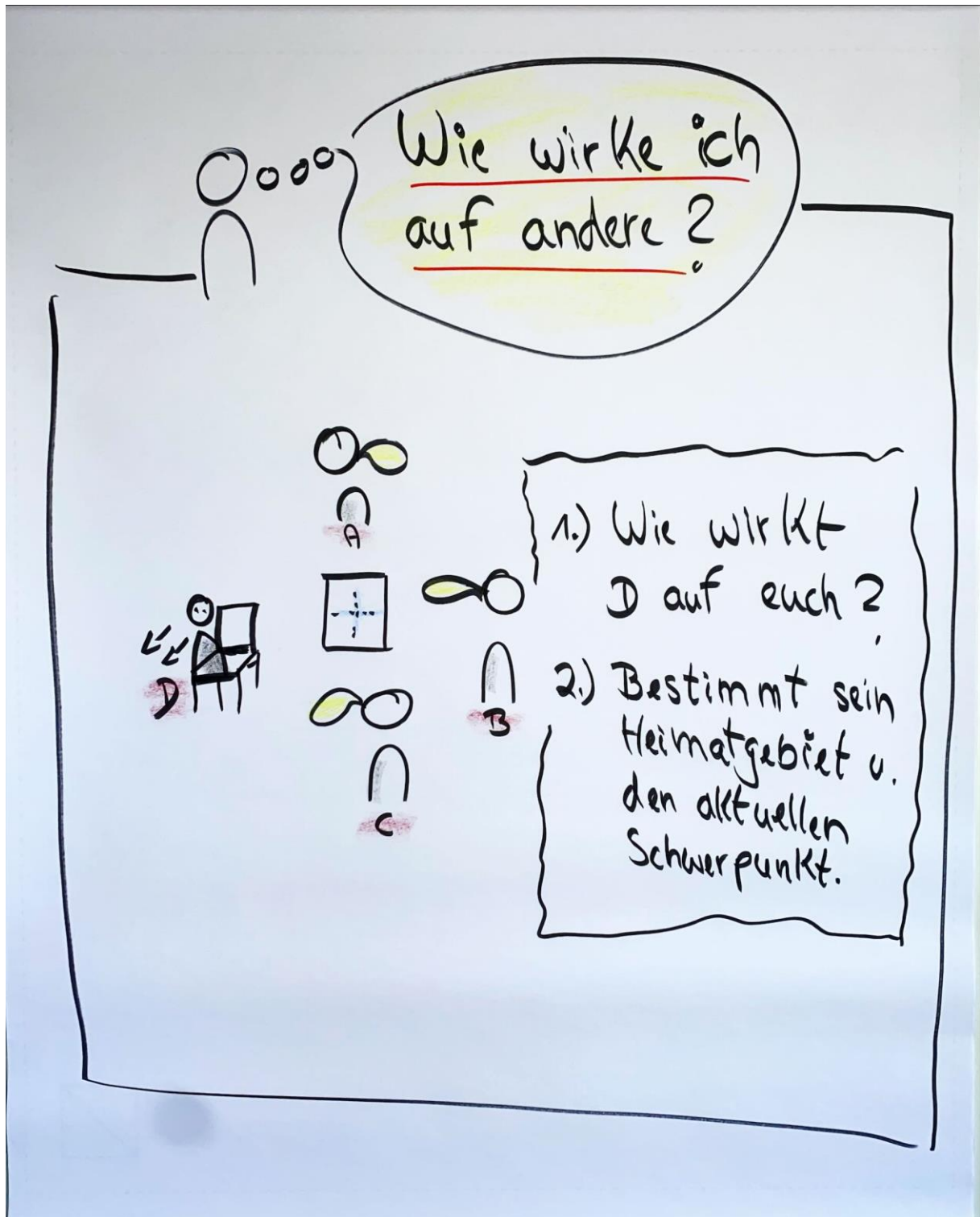
Zusammenarbeit in agilen Teams

- Wie erlebt ihr persönlich die Zusammenarbeit in agilen Teams?
- Was läuft gut?
- Was erlebt ihr als herausfordernd?

"1-2-4-all"

- 
 Jede/jeder für sich alleine. 2 Min.
- 
 Austausch zu zweit + 4 Min.
 evtl. weitere Karten ergänzen
- 
 Austausch zu viert 8 Min.
 Karten sichten, diskutieren,
 Kernpunkte zusammenfassen
- 
 Alle 15 Min.
 Austausch über Ergebnisse

Wie sehen mich die anderen?





I liked ... Mir hat gefallen ...



I wished ... Ich hätte mir ...
gewünscht.



I learned ... Ich habe gelernt ...