

Mentales Stärken
3. November 2023

Wer hat den Ball?

Empowerment durch Zurückhaltung

Übersicht

- ◆ Zur Person
- ◆ Zwei Fragen
- ◆ Therapie und Diagnose!
- ◆ Helfen macht schwach!
- ◆ Ball Spielen

+ Murmelgruppen

+ Übungen

Zur Person

- ◆ Thomas Fritzsche, * 1961, Diplom - Psychologe
- ◆ Psychologische Praxis seit 1988
 - ◆ Master of Mental Training UMT, Systemischer Organisationsberater OSB, Hypnotherapeut MEG, Verhaltenstherapeut, Systemischer Therapeut
- ◆ Lehrauftrag JLU Gießen seit 1992
- ◆ Seminare für Führungskräfte seit 1994
 - ◆ Verhandlung, Verkaufen, Mitarbeiterführung, Selbstmanagement, ... Coaching, Teamentwicklung, ... ACs
- ◆ verschiedene Fachbücher, u.a.
 - ◆ „Souverän Verhandeln“ (2013)
 - ◆ „Die Impact - Strategie“ (2014)
 - ◆ „Wer hat den Ball?“ (2015)
 - ◆ „Führen. Einfach. Machen“ (2017)
 - ◆ sowie: „Die Frau deren Arm sich hängen ließ“ (2020)

© Th. Fri



Zwei Fragen

- ◆ 1995 ... 2005 ... 2015 ...
- ◆ „Hilfe! Meine Mitarbeiter sind vergesslich!“
- ◆ „Hilfe! Meine Mitarbeiter sind unselbständig!“
- ◆ Verhalten der Führungskraft FK „produziert“
Vergesslichkeit und Unselbständigkeit!

„Vergesslich“ - wie geht das?

◆ Problem: „MA erledigt Aufgabe nicht (mehr)“

◆ „Lösung“: FK beschreibt:

◆ ... ich rufe MA zu mir ...

◆ ... erkläre nochmal ganz genau, wie es geht

◆ ... sage deutlich, was MA tun soll

◆ ... dann geht es drei bis vier Wochen gut

◆ ... danach geht es wieder von vorn los!

◆ FK muss es immer neu erklären, also:

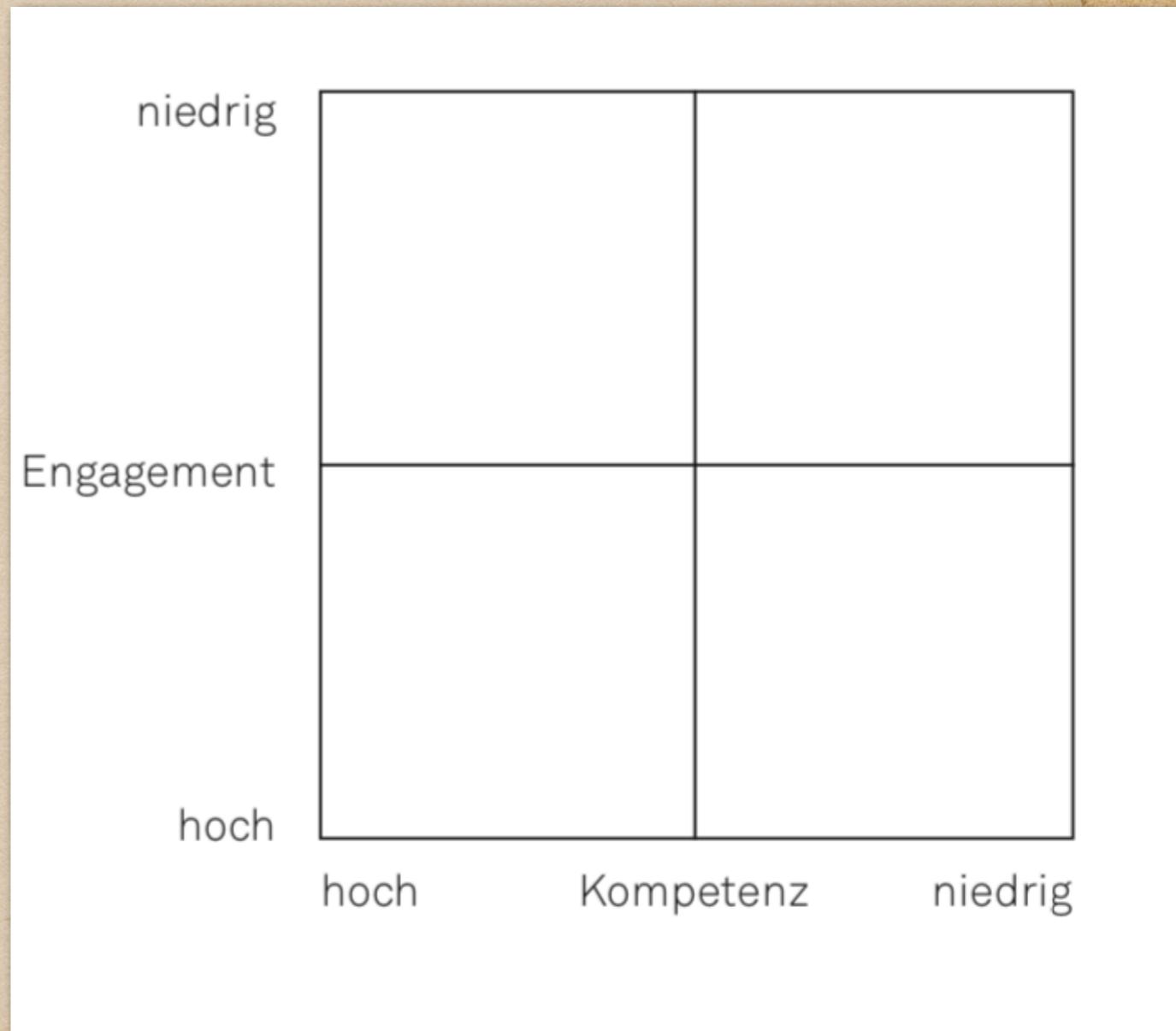
„vergesslich“!?

Murmelgruppe 1

- ◆ Bitte „murmeln“ Sie mit Ihrem Nachbarn / Ihrer Nachbarin jeweils 2 - 3 Minuten:
 - ◆ „Habe ich solch eine Situation schon mal erlebt?“
 - ◆ Als FK? Als MA?
 - ◆ „Was lief / läuft da m.E. nicht gut?“

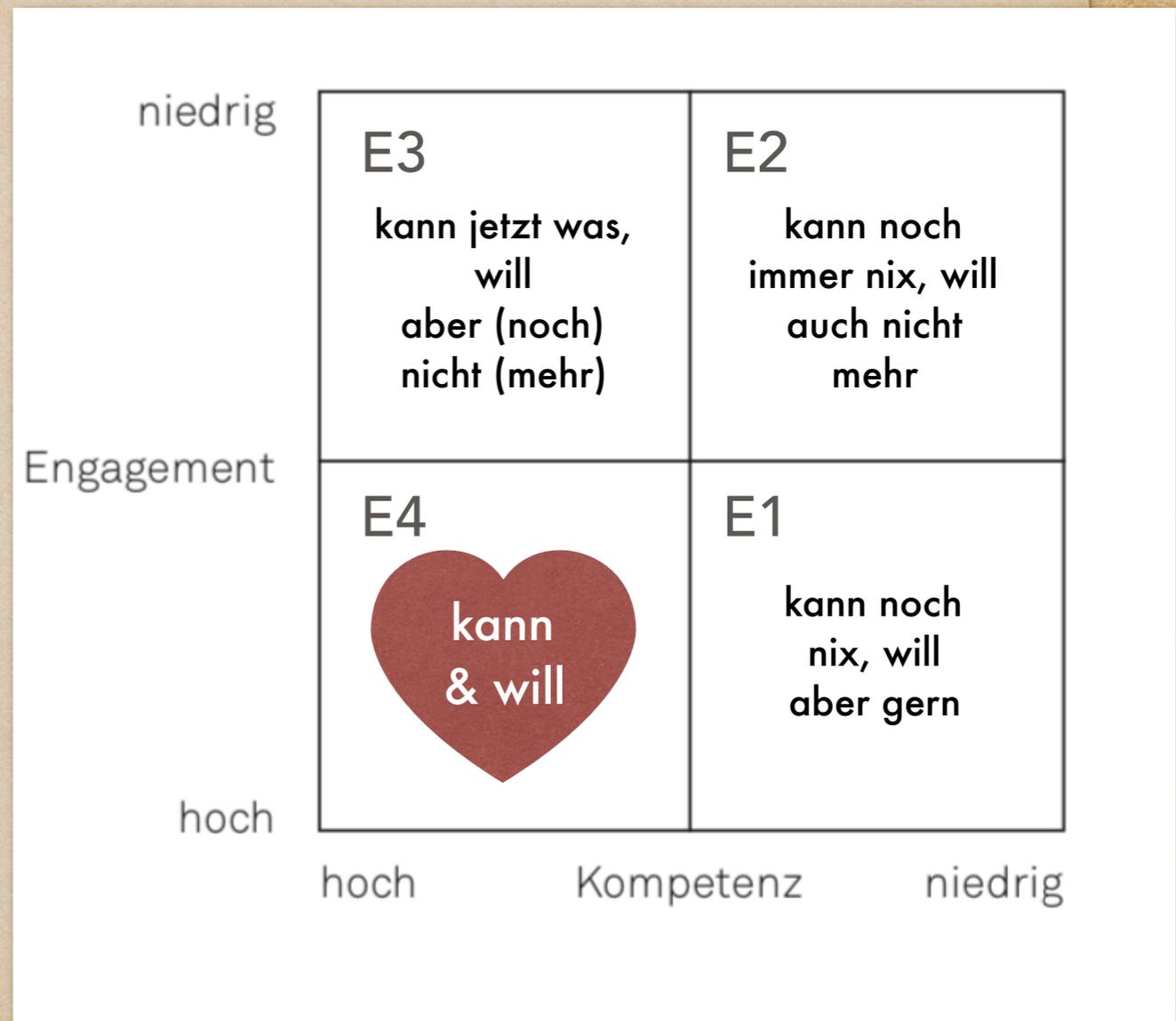
Therapie vor Diagnose!

- ◆ Blanchard & Hersey, Situatives Führen:
- ◆ zwei Dimensionen:
- ◆ zwei Stufen: ja / nein



Entwicklungsgedanke

- ◆ Felder spiegeln den „Entwicklungsstand“
- ◆ Wo ist der Liebling?
- ◆ Wo der Anfänger?
- ◆ Wo die anderen beiden?



Die „Therapie“ passt nicht!

- ◆ „Alle 4 - 5 Wochen vergisst MA wieder ...“
- ◆ => Diagnose? E 1 bis E4 ...?
- ◆ „Ich erkläre dann wieder von vorn ...“
- ◆ => Therapie? S1 bis S4 ...?
- ◆ DE - motiviert!!!

3

1

Was braucht „E3“?

- ◆ Kompetenz vorhanden, Engagement fehlt ...
- ◆ Motivation wird benötigt!
 - ◆ $M = E \times W$
 - ◆ Ball - Dialog

Macht

Erfolg

$$M = E \times W$$

Spass

Karriere

Anerkennung

◆ Motivation = Erreichbarkeit x Wert

Status

Freizeit

◆ keine Erreichbarkeit = keine Motivation

Team

◆ Wert dito

Wertschätzung

Sicherheit

◆ es geht um Werte des Mitarbeiters!

Weiterentwicklung

Zugehörigkeit

◆ es gibt Dutzende! z. B. ...

Verdienst

Gesundheit

© Th. Fritzsche 2023

Murmelgruppe 2

- ◆ Bitte „murmeln“ Sie mit Ihrem Nachbarn / Ihrer Nachbarin jeweils 5 Minuten:
- ◆ „Habe ich an einen solchen „E3 - MA“ gedacht in den letzten 10 Minuten / habe ich evtl. einen solchen?“
 - ◆ Was sollte diese/r besser machen?
 - ◆ Was weiss ich über seine / ihre Werte?
 - ◆ (Wie) Kann ich die mit der Aufgabe verknüpfen?

„Unselbstständig“ - wie geht das?

Helfen macht schwach!

- ◆ Einer zappelt - einer nicht!?
 - ◆ das Video ...
- ◆ Lernen von Altenpflegern
 - ◆ nach den Ferien ...
- ◆ Lernen von Verkäufern
 - ◆ der „Ausgesprochene Nutzen“!

Motivation kommt von
Bewegung!

Von Verkäufern lernen

Das beste

Verkaufsgespräch: **haben**

Spitze nicht d **1. erfolgreicher Abschluss** **sondern**

die Ku **2. beim ersten Kontakt** **en des**

Pro **3. keine Stornierung** **und**

herausgearbeitet!

Und im Führungsdialog?!

◆ FK **erläutert dem MA**
Problem & Lösung

◆ Abwehr MA

◆ hört zu, passiv

◆ Lösung nicht von mir, Chef
will 'was

◆ Chef groß & klug

◆ Eltern-Kind-Interaktion

◆ FK **erfragt vom MA**
Problem & Lösung

◆ Offenheit MA

◆ denkt nach, aktiv

◆ Lösung selbst erarbeitet,
„mein Baby“

◆ Beide klug

◆ Augenhöhe

langfristiges
Empowerment!

Nach 5 Min. Wechsel!

Mit Nachbarn

Übung 1

- ◆ MA hat zum 2. Mal verpasst, eine wichtige Aufgabe rechtzeitig zu erledigen (wählen Sie gerne auch eigene „Problemthemen“)
 - ◆ es ist geklärt, dass es die Aufgabe des MA war
 - ◆ es ist geklärt, dass MA weiß, wie man das macht
 - ◆ es ist geklärt, dass er es beide Male verschusselt hat
- ◆ Version A: erarbeiten Sie
 - ◆ zunächst den Vorteil, den eine Veränderung für den MA haben würde,
 - ◆ danach die Lösung, wie er künftig verlässlich abliefern wird
- ◆ Version B (kürzer):
 - ◆ auch der Vorteil für den MA steht schon fest - erarbeiten Sie eine Lösung, die Sie (FK) überzeugt!

los geht's!

Tipps: „Ball Spielen“

- ◆ Schritt 1: Problem klären
 - ◆ wer kein Problem „hat“, interessiert sich auch nicht für die Lösung
- ◆ Schritt 2: Nutzen herausarbeiten
 - ◆ wer seinen Nutzen erkennt, ist motiviert
- ◆ Schritt 3: Lösung finden
 - ◆ mit dem „Ausgesprochenen Nutzen“!

1. Problemklärung

◆ Problemthema X

◆ „Wie zufrieden sind Sie derzeit selbst mit X?“

keine Selbstkritik:

Selbstkritik $\implies > 2$

◆ „100%?!“

keine Selbstkritik:

Selbstkritik $\implies > 2$

◆ „Niemand auf der Welt könnte X noch besser machen als Sie?!“

keine Selbstkritik: Selbstkritik $\implies > 2$

◆ Strategiewechsel: ICH BOTSCHAFT!

2. Nutzen erarbeiten

- ◆ „Welchen Nutzen haben Sie persönlich durch das Erledigen von X?“
- ◆ Denken Sie an die verschiedenen Werte!

3. Lösungsfindung

Mutter aller Fragen:
„Herr Müller / Frau Maier, wie genau
werden Sie das Problem lösen?“

danach zentrale
Führungstechnik:

PAUSE!

Tipp: Achten Sie auf Ihre
Haltung!

„Ball Spielen“ bei 3:

- ◆ In / nach der Pause entspannt auf den „Ball“ der Verantwortung achten: Wer hat ihn??
 - ◆ Schweigen => ...
 - ◆ „Schwere Frage!“ => ...
 - ◆ „Fällt mir spontan nix ein!“ => ...
 - ◆ „Sagen Sie mir doch, wie Sie es möchten!“ => ...
 - ◆ „Mir fällt da wirklich nix ein!“ => ...
 - ◆ Sonderfall: „Blöde“ Antwort => ...

Nach 5 Min. Wechsel!

Mit Nachbarn

Übung 2

- ◆ Spielen Sie die Übung von vorhin erneut durch - mit „Ball-Prinzip“
- ◆ wählen Sie gerne auch eigene „Problemthemen“ - sonst, z.B.:
- ◆ MA hat 2x eine wichtige Aufgabe nicht erledigt / kam 3x zu spät ...
 - ◆ es ist geklärt, dass es die Aufgabe des MA war, dass er weiß wie es geht und es an ihm lag dass es verschusselt wurde
- ◆ Version A: erarbeiten Sie
 - ◆ zunächst den Vorteil, den eine Veränderung für den MA haben würde,
 - ◆ danach die Lösung, wie er künftig verlässlich abliefern wird
- ◆ Version B (kürzer):
 - ◆ auch der Vorteil für den MA steht schon fest - erarbeiten Sie eine Lösung, die Sie (FK) überzeugt!

los geht's!

Zusammenfassung

- ◆ Gegenmittel „vergessliche Mitarbeiter“?
 - ◆ falsche „Therapie“ vermeiden
 - ◆ nicht erklären, wenn Motivation gebraucht wird!
- ◆ Gegenmittel „unselbständige Mitarbeiter“?
 - ◆ $M = E \times W \dots$ Nutzen!
 - ◆ Vertrauen statt Hilfsbereitschaft!
 - ◆ Geduld!
 - ◆ nicht helfen, sondern fragen, warten & vertrauen!



Nachlesen oder vertiefen?

© Th. Fritzsche 2023



eíns noch ...
haben Sie schon
ein weihnachts-
geschenk!?

Haben Sie noch Fragen?

Danke!

Ich wünsche Ihnen Freude
und Entlastung!

und Ihren Mitarbeitern
Anerkennung und Power!

