

Sozialkompetenz 1

Dr. Sylvia Börgens, Dipl.-Psych.
Studiengang BW-MM 1, Gr. A

Themen des Kurses

- Betrieblicher Erfolg wird entscheidend durch den Umgang der Menschen im Betrieb beeinflusst
- Folgerung: Neben fachliche Qualifikation müssen Fähigkeiten zum mitmenschlichen Umgang treten
- Schwerpunktthemen: Kommunikation und Kooperation mit den zugehörigen Kenntnissen aus der Psychologie

Terminplan

Datum	Inhalt	Präsentationen
14.10.	Einführung; Nonverbale Kommunikation	
21.10.	Weiter: Nonverbale Kommunikation Grundsätzliches über die Struktur des Denkens und Fühlens einschließlich „Hardware“	
28.10.	Lernen als Einprägen ins Gedächtnis	<i>Lernstrategien nach Vera Birkenbihl: Sven Schreiner/Stephanie Becker</i>
4.11.	Lernen als Erwerb von praktischer Lebenskompetenz	<i>Angemessenes Feedback geben: Stefan Ostheim/Steffen Greis</i>

11.11.	Kommunikation: Allgemein und das Modell von Schulz v. Thun	<i>Sachliche Aussage und Beziehungsebene auseinanderhalten: Praxisbeispiele Sascha Albach/Domenic Poths</i>
18.11.	Kommunikation nach Schulz v. Thun (Forts.) Persönlichkeitsunterschiede und wie man mit ihnen umgeht	<i>„20 Regeln zur ethischen Kommunikation“ S. Friedrich/K. Hackenberg „Geschwisterrolle und ihre Auswirkung aufs Verhalten“ Saßm./Lange</i>
25.11.	Differenzen in der Kommunikation zwischen den Geschlechtern Allgemeines über „Gruppen-Vorurteile“	<i>„Du kannst mich einfach nicht verstehen!“ Julian Schmalz/Maurice Chladik „Arroganz-Training für Frauen (+ Männer)“ Stephanie Briel/Lisa Leber</i>
2.12.	Kommunikationstechniken üben	<i>„Kontrollierter Dialog“ Nicholas Hofmann/Jeffrey Williams</i>
9.12.	Aggression im Alltag	<i>„Durchsetzungsfähigkeit oder Aggressivität, wo ist die Grenze?“ Konstantin Dalinger/Florian Radeck</i>

16.12.	(kurz vor Weihnachten!): Selbstmanagement und Positive Psychologie	<i>„Wie wirkt sich positives Denken aus?“ J.N. Bizot/Jonas Walter</i>
6.1.	Belastung und Stress	<i>Neurolinguistische Programmierung: ein Kästchen von Methoden der Selbst- und Fremdbeeinflussung Sariah Glück/Nele Quinting</i>
15.1.	Konkurrenz und Kooperation im Beruf	<i>„Das Gefangenen-Dilemma“ Felicitas Knoll/Juliane Steinhauer</i>
22.1.	Forts. Kooperation	<i>„Themenzentrierte Interaktion: eine Methode der Gruppenarbeit“ F. Gies/P. Vollmerhause „Klärung eines Kriminalfalles: ein Gruppenspiel“ S. Blank/N. VeneroAmorim/M. Strobl</i>
29.1.	Reserve-Termin	

Nonverbale Anteile der Kommunikation

- Gesamtkörper (Körperspannung/Tonus, Geschwindigkeit der Bewegung) als Zeichen von Aktivität
- Expansionsdrang des Körpers im Raum (Gliedermaßen ausbreiten, „sich fläzen“) als Zeichen von Dominanz oder Selbstbewusstsein – auch mit Geschlechtsunterschieden!
- Gestik der Arme als Zeichen von Zuwendung oder Abwehr, Gestenreichtum ist kulturell sehr verschieden, Vorsicht bei bestimmten Zeichen (z.B. gereckter Daumen, „Victory“-Zeichen werden sehr verschieden aufgefasst)
- Standfestigkeit der Beine als Zeichen von Ruhe oder Nervosität (bei wichtigen Gesprächen auf „Standpunkt“ achten!)
- Persönlicher Intimitäts-Schutzraum als Zeichen der Vertrautheit mit einem Gesprächspartner (auch hier kulturelle Unterschiede!)

- Mimik (es gibt 300 Gesichtsmuskeln!): Sechs Grundformen der Mimik werden universell verstanden:
Lächeln: *Zuwendung, Freude*
Augenbrauen herunterziehen, Augen verschatten, Lippen aufeinanderpressen: *Zorn, Ärger*
Augen und Mund weit öffnen: *Überraschung, Schreck*
Augen verschatten, Mundwinkel runter, evtl. Weinen: *Trauer*
Augenbrauen runter, Augen weit auf, Erstarren: *Angst*
Augen verengen, Zähne aufeinanderpressen: *Ekel*
(*offenes Lachen (Haha) wird in manchen Kulturen als aggressiv verstanden!*)

Die Augen (Blickkontakt, Pupillengröße)



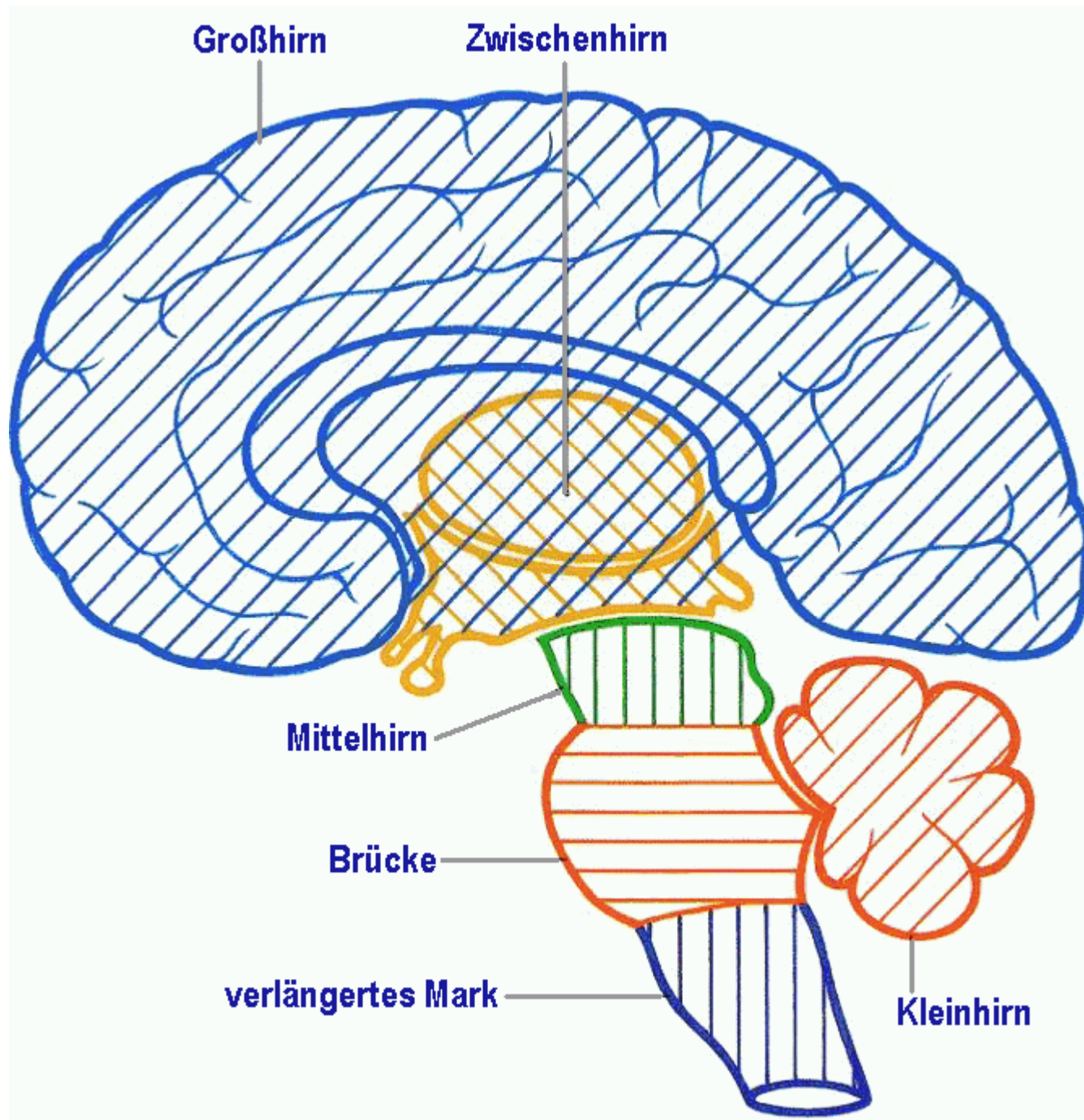
- Blickkontakt wird unbewusst aufgrund der Entfernung „errechnet“
- In unserer Kultur liegt der „zulässige“ nicht unterbrochene Blickkontakt unter Fremden bei max. 4 sec
- Pupillengröße signalisiert Zuwendung, Sympathie
- Deshalb: Dunkle Augen sind nach unbewusster Wahrnehmung „sympathischer“ – Kosmetik!

- Formen der Mimik, Gestik, Haltung lassen sich untergliedern nach
- *Stimmung (positiv, negativ)*
- *Aktivität*
- *Zuwendung/Abwendung*
- *Dominanz/Unterwerfung*

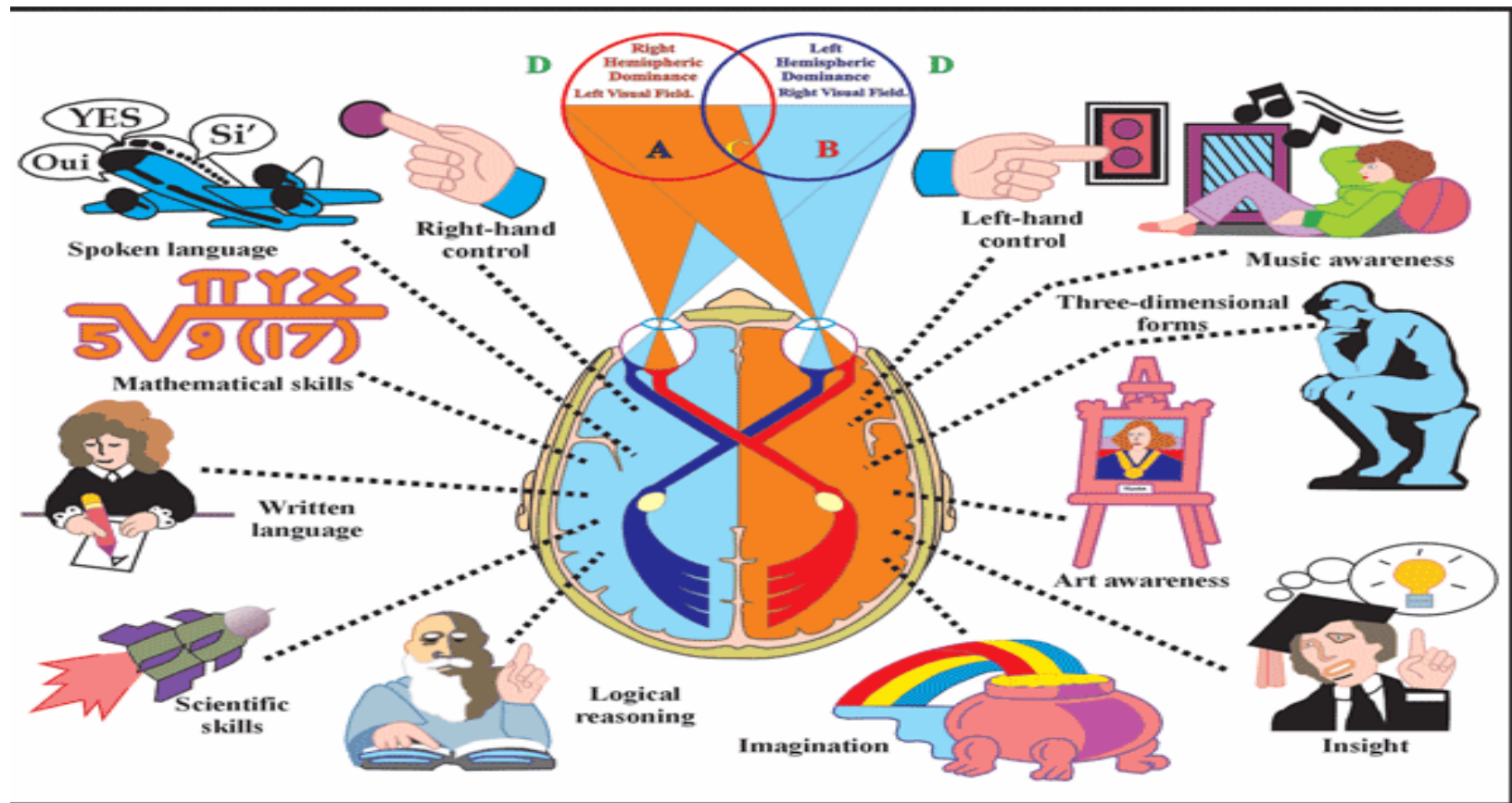
- Grußformen sind einem Wandel unterworfen (vergleiche auch USA, Europa/West, Europa/Ost, Asien, Afrika...)
- Grundidee: ich zeige dem anderen, dass ich unbewaffnet und guten Willens bin
- Was sagt der Händedruck aus?

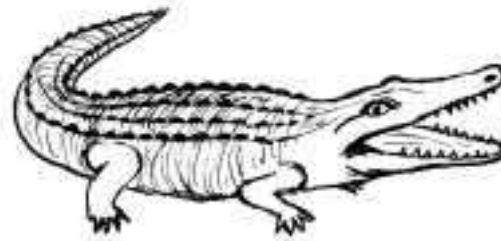
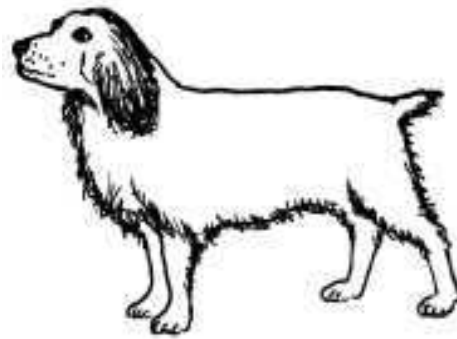
Grundlegendes zur Arbeit unseres Gehirns

- *Literatur: Gerald Hüther: Bedienungsanleitung für ein menschliches Gehirn. Vandenhoeck & Ruprecht 2002*
- Unser Gehirn enthält drei Anteile:
 - das Stammhirn (Reptilienhirn)
 - das Zwischenhirn incl. Limbischem System (Säugetierhirn)
 - das Großhirn (Primatenhirn)



Die Spezialisierung der 2 Gehirnhälften wurde erkannt durch die sog. Split-brain-Patienten (Sperry, Nobelpreis 81)





Grundformen des Lernens

- Erwerb von Fähigkeiten und Fertigkeiten
- Lernen von „Weltzusammenhängen“, Erfahrungswissen (biographischem Wissen) durch
 - Klassische Konditionierung (siehe „Pawlovs Hund“)
 - Belohnungs-/Bestrafungslernen (Operante Konditionierung)
 - Lernen am Vorbild oder Modell

Lernen als „Erwerb von Kenntnissen und Fähigkeiten“
setzt ein funktionierendes Gedächtnis voraus

- Ultra-Kurzzeitgedächtnis („sensorischer Speicher“)
UKZG: eine Art Puffer, Speicherkapazität wenige Sekunden
- Kurzzeitgedächtnis KZG: Speicherkapazität max. wenige Tage
- Langzeitgedächtnis LZG: unbegrenzte Speicherung!

Lernen als „Erwerb von Kenntnissen und Fähigkeiten“
setzt ein funktionierendes Gedächtnis voraus

- Ultra-Kurzzeitgedächtnis („sensorischer Speicher“)
UKZG: eine Art Puffer, Speicherkapazität wenige Sekunden
- Kurzzeitgedächtnis KZG: Speicherkapazität max. wenige Tage
- Langzeitgedächtnis LZG: unbegrenzte Speicherung!

Einige allgemeine Regeln zur Funktion des Gedächtnisses

- UKZG + KZG funktioniert „elektrisch“, im LZG finden tatsächliche chemische Veränderungen der Nervenzellen statt
- Für die Stoffwechselfvorgänge zur Einspeicherung ins LZG wird ZEIT benötigt
- Wechsel des Materials, Ruhepausen und SCHLAF erleichtern die Einspeicherung ins LZG
- Starke, aber nicht extreme Begleitung durch Gefühle erleichtert die Speicherung
- Ausnahmezustände des Gehirns verhindern die Speicherung
(Beispiele?)
- Jeder Mensch nimmt sowohl sprachlich-symbolisch-sequenziell (LINKS) als auch räumlich-anschaulich-ganzheitlich (RECHTS) auf, aber die meisten haben einen bevorzugten Modus
Beispiel: Wie merken Sie sich Telefonnummern?
- „Verbildlichung“ und „Versprachlichung“ des jeweils anderen Materials funktionieren nicht vollständig
Beispiele

Gedächtnisregel:

„Doppelt genäht hält besser“ oder – optimal - „Genäht, geklebt,
getackert und gestickt hält besser“
(Gespeichertes wird an verschiedenen Orten abgelegt!)



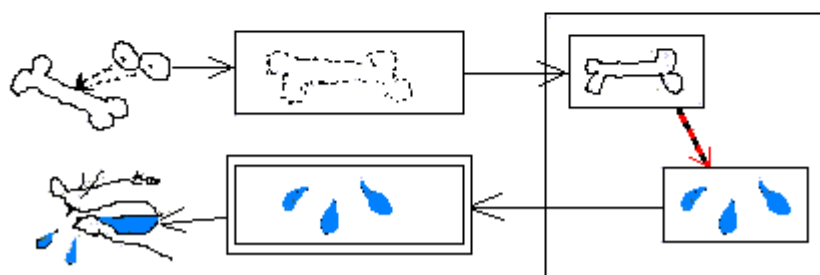
Lernen von Weltzusammenhängen

- Klassische Konditionierung (Reflex-Erweiterung) *Bekanntestes Beispiel: Pawlows Hund*
- Operante Konditionierung (Belohnungs- und Bestrafungslernen)
- Lernen am Vorbild (Modell)

A conditioned reflex

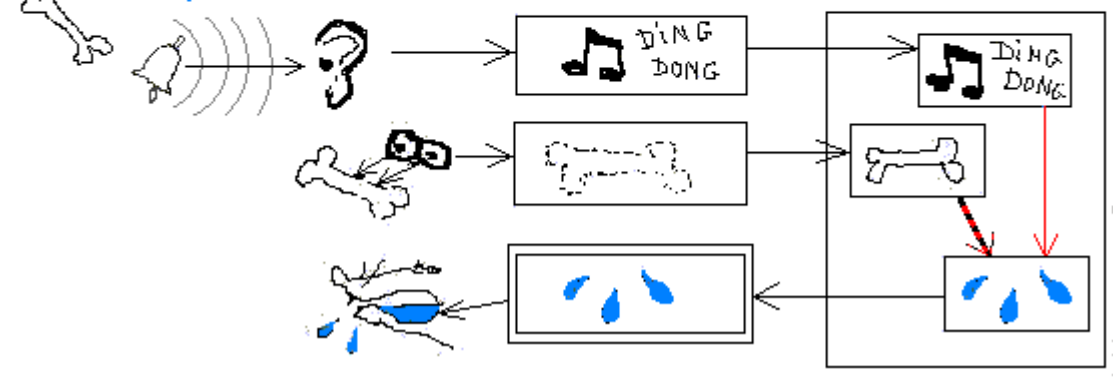


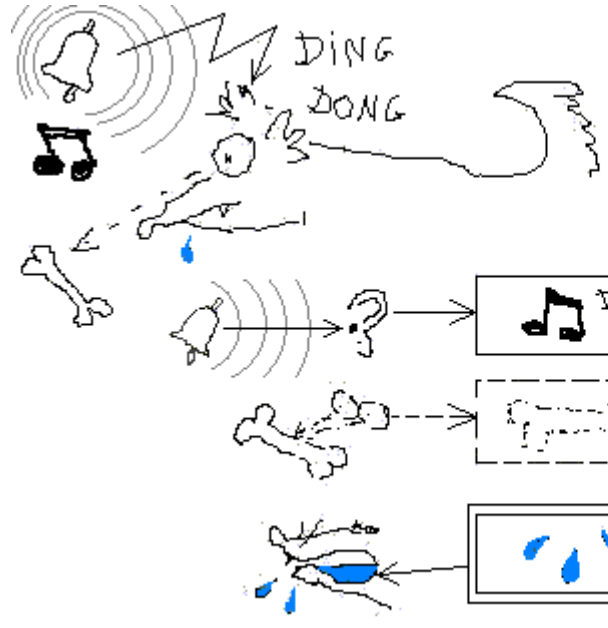
1





2

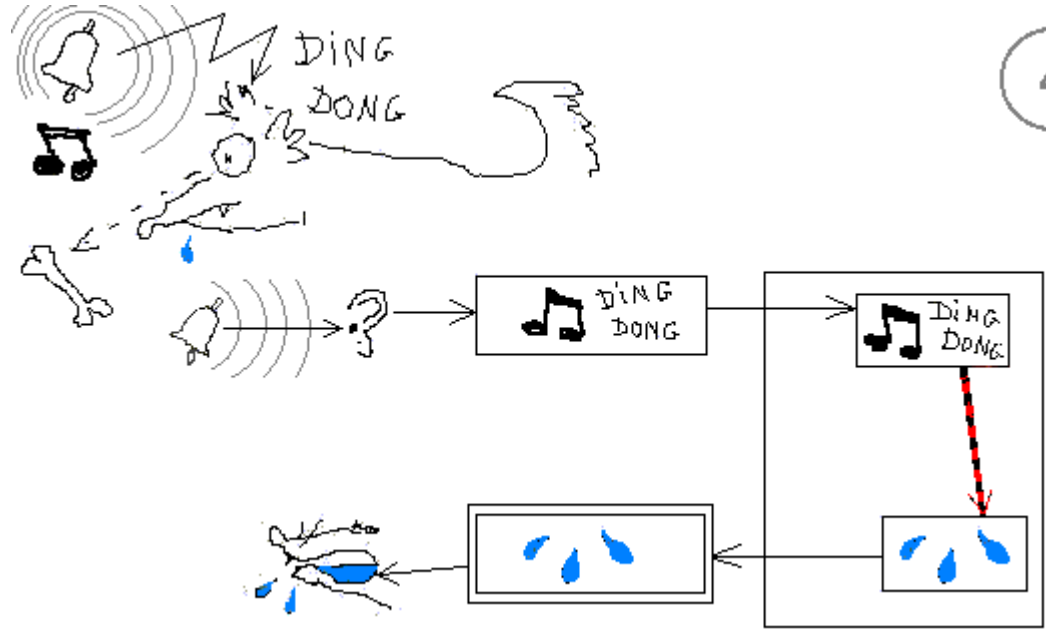




3



NB

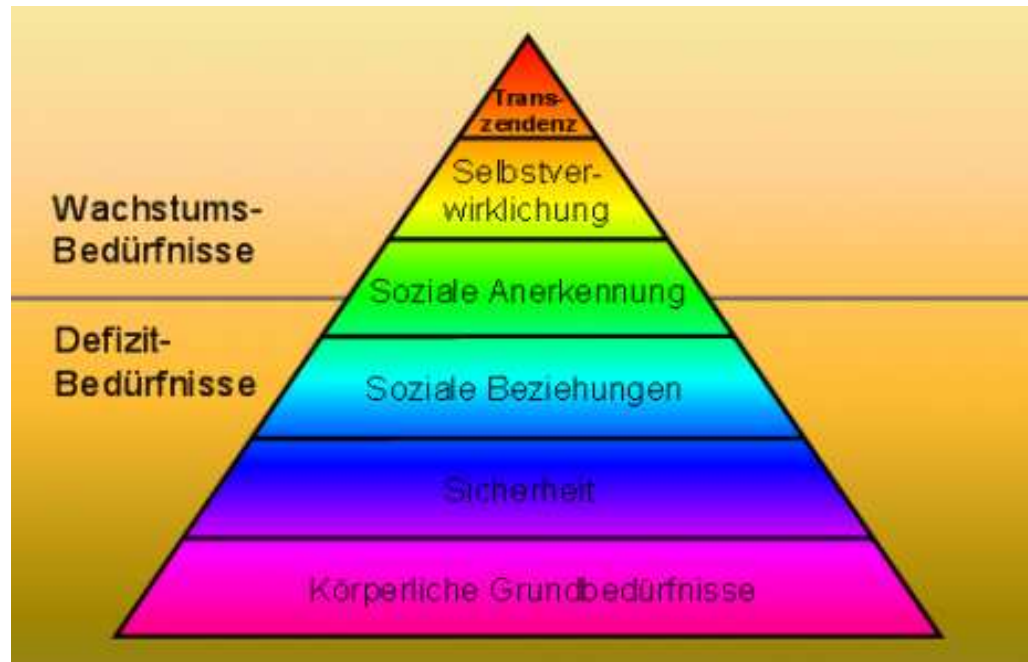


4

Regeln des Belohnungs-/Bestrafungslernens

- Belohnung: „angenehme“ Folgen; Bestrafung: „unangenehme“ Folgen
Wegnahme eines angenehmen Reizes: Bestrafung
Wegnahme eines unangenehmen Reizes: Belohnung
Beispiele?
- Wird ein Verhalten kontinuierlich belohnt/bestraft, so wird sehr schnell gelernt
- Fällt die Konsequenz eines Verhaltens weg, kann auch wieder **verlernt** werden
- Wird ein Verhalten nur gelegentlich belohnt/bestraft, so ist der Lerneffekt zwar langsamer, aber dauerhafter
(*Beispiel:* „Quengeln“ bei den Süßigkeiten an der Kasse)
- Belohnung ist wirksamer als Bestrafung, weil
 - der Betreffende dann weiß, welches Verhalten erwünscht ist und
 - ein unangenehmer Gefühlszustand die Lernbereitschaft verringert

**Zwischenfrage: Was sind Belohnungen?? Dazu:
*Die allgemeine Bedürfnishierarchie nach A. Maslow***



- Paradoxe Effekte: Wird sehr wenig belohnt, kann Bestrafung wie Belohnung wirken! (Grund: „Immerhin werde ich beachtet!“)
Beispiel: „Störer“ in der Schule
- Soll ein komplexes Verhalten erlernt werden, ist es sehr sinnvoll, die allmählichen Annäherungen an das Zielverhalten zu belohnen (Fachbegriff: Shaping)
Beispiele aus dem Betrieb?
- Ermutigung, schrittweise Belohnung müssen für den Lernenden in sein Selbstbild passen
Beispiel: „Sie haben das alles sehr schön sauber aufgeschrieben!“ an Studenten wirkt eher herablassend, gönnerhaft
- Grundlegender Unterschied der Menschen (+ Menschenaffen!) zu den einfacheren Tieren, an denen die Lerngesetze erforscht worden sind: sie besitzen Fähigkeit zur Planung und Selbstkontrolle

Selbstkontrolle

- Jugendliche und Erwachsene reagieren zunehmend auf Belohnung und Bestrafung in abstrakter oder symbolischer Form, z.B. Übereinstimmung mit den eigenen Wertmaßstäben („Gewissen“)
- Wir können spontane Verhaltensimpulse unterdrücken, wenn eine Regel sie verbietet
- Wir können eine kurzfristige Belohnung ausschlagen, d.h. uns zeitweise weniger zufrieden fühlen, wenn wir die Hoffnung auf längerfristige Belohnung haben
Beispiele aus dem Alltag?
- Allgemeiner: Wir verfolgen ein ganzes Bündel von Zielen und bilden in jeder Situation eine Abwägung, welches Ziel das vorrangige ist
- Wir können mögliche Reaktionen unserer Interaktionspartner voraussehen und in unseren Verhaltensplan mit einbeziehen (s. „Spiegelneurone“)
- Diese Fähigkeiten sind im **Stirnhirn** angesiedelt (entwicklungsgeschichtlich der jüngste Teil, der auch bei Abbau als erster ausfällt!)

Modelllernen

- Setzt ein Vorbild voraus, mit dem ich mich identifiziere (Empathie)
- Dessen Verhalten übertrage ich bei Erfolg in mein eigenes Verhaltensrepertoire (und umgekehrt bei Misserfolg)
Beispiel: Modelllernen von aggressivem Verhalten
- Kann auch auf rein symbolischem Wege, z.B. über gesprochenes oder gedrucktes Wort, geschehen
- Gerade für komplexere soziale Verhaltensweisen ist dies die wichtigste Art des Lernens
Pestalozzi: „*Erziehung ist Liebe und Vorbild*“

Frage: *Welches konkurrierende Ziel verhindert, dass Jugendliche die Ermahnungen ihrer Eltern annehmen?*

Kommunikation

- Nachrichtenübermittlung von Mensch zu Mensch (prinzipiell zwischen allen Lebewesen!)
- Kommunikation findet immer statt: „Man kann nicht nicht kommunizieren“
Beispiele?
- Beschrieben wird Komm. mit Begriffen aus der Informationstheorie: Sender, Empfänger, Nachricht, Informationsgehalt, Redundanz, Rauschen...
- *Beispiele* für verstümmelte und trotzdem verstandene Kommunikation: mangelhafte Sprachkenntnis wird durch Gestenreichtum ersetzt, bruchstückhafte, undeutliche, „verwaschene“ Sprache kann rekonstruiert werden
Begleitumstände der Situation tragen in sich Information... (Bsp. „Borneo“)

Das Modell der Kommunikation nach Schulz v. Thun



- Kommunikation verläuft auf vier Kanälen:
 - Sachaussage
 - Beziehung
 - Appell
 - Selbstoffenbarung
(besser: *Selbstkundgabe*)
- Mögliche Aussage (bzw. eig. Mix von Aussagen) in der nebenstehenden Situation?

Zwei Beispiele „unter der Lupe“



Unterscheide direkte und indirekte (auch: explizite und implizite)
Botschaft:
(im Beispiel wäre direkt: „Halt an, die Ampel zeigt rot!“)

- Wir senden ständig indirekte Botschaften, die oft durch unsere Erfahrung recht gut richtig interpretiert werden, z.B. „Haben Sie eine Uhr an?“, „Wissen Sie den Weg zum Bahnhof?“
- Der direkte Ausdruck hat den Vorteil, dass weniger „hieneininterpretiert“ werden muss – Erfolg ist größer!
- Indirekter Ausdruck gilt als höflicher, und der Sprecher kann eher einen Rückzug machen („Ich habs nicht so gemeint“)
- In vielen Gesellschaften vor allem in Asien ist der direkte Ausdruck verpönt, es geht mehr „durch die Blume“ (z.B. Japan, Iran)
- Indirekte Sprechanteile werden oft durch nonverbale Kommunikation (Tonfall, Gestik, Mimik, Haltung...) ausgedrückt – *Beispiele?*

Noch schwieriger: Inkongruente Nachricht

- Auf der inhaltlichen Seite wird etwas anderes mitgeteilt als auf der begleitenden, nonverbalen
- Empfänger steckt in der Zwickmühle, auf welche Botschaft er reagieren soll!
- Faustregel: Nonverbale Anteile sind für die gefühlsmäßige Interpretation die wichtigeren



Aus einer einzelnen Botschaft lässt sich noch wenig über ihre Bedeutung sagen, die Bedeutung, die der Empfänger ihr verleiht, ist wesentlich:

Der ‚vierohrige Empfänger‘

Jede Nachricht enthält ein ganzes ‚Botschaftengeflecht‘, das selten in seiner Gesamtheit beim Empfänger ankommt.

Um eine Nachricht möglichst vollständig aufnehmen und richtig einschätzen zu können, bedarf es eines ‚vierohrigen Empfängers‘:

Selbstoffenbarung

Was sagt der Sprecher (von sich)? Was ist mit ihm? Was gibt er von sich selbst kund?

Beziehung

Was hält der Sprecher von mir? Wie stehen wir beide zueinander? Wir redet er eigentlich mit mir?



Sachinhalt

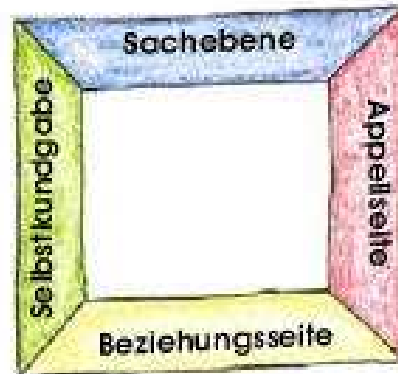
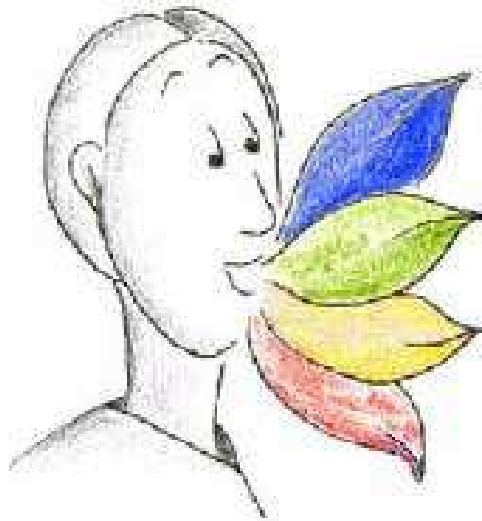
Worüber wird informiert? Welcher Sachverhalt wird dargestellt?

Appell

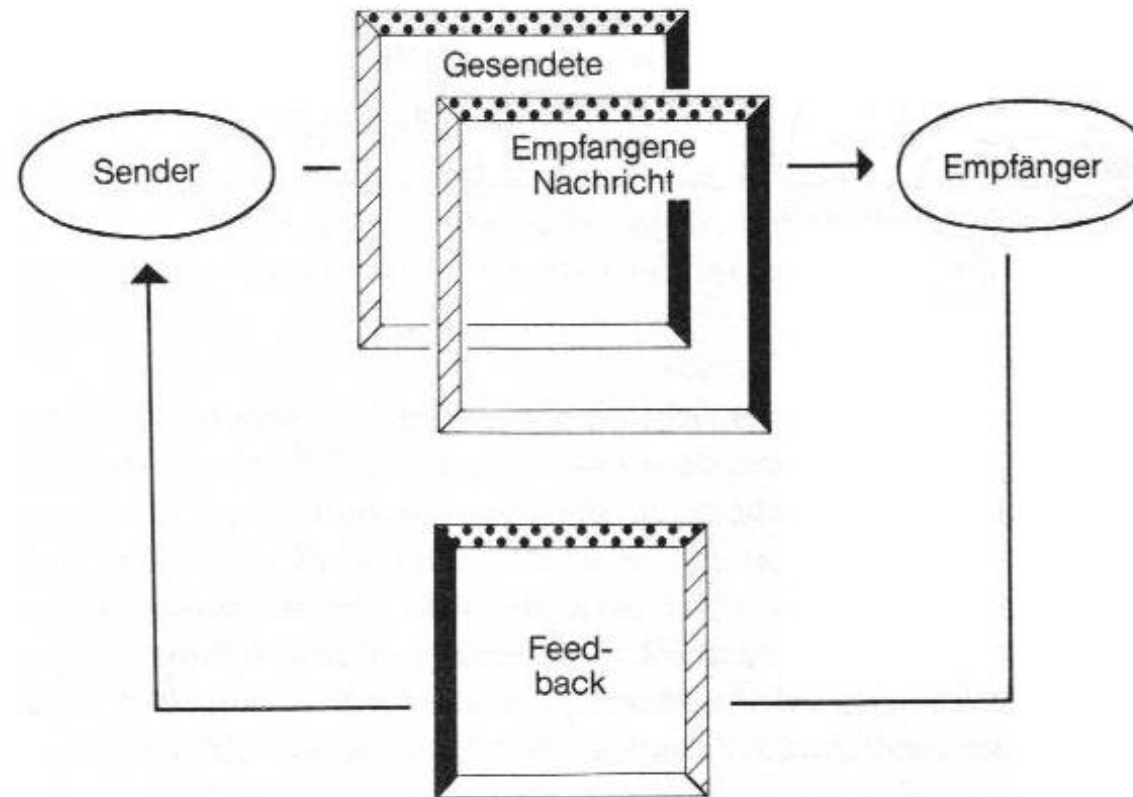
Welche Gedanken, Gefühle und Handlungen will er bei mir erreichen? Wozu soll ich veranlaßt werden?

- Der beabsichtigten Nachricht steht die Interpretation durch den Hörer gegenüber, d.h. mit welchem „Ohr“ er besonders auf „Empfang gestellt“ ist
- Nennen Sie *Beispiele* (z.B. bestimmte Berufsgruppen), bei denen ein „Ohr“ im Vordergrund steht

Also ist ein Gespräch eine Abfolge von Nachrichten, die jeweils mit bestimmter Einstellung gesendet und empfangen werden:




Ein komplettes Modell von „Kommunikation“ mit jeweils „vier Seiten“ sieht so aus:



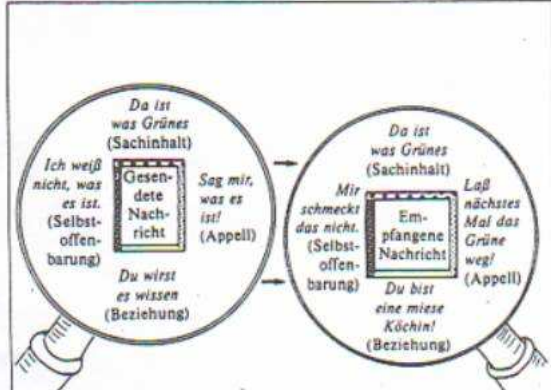
Gruppenarbeit:

- Beispiel für eine misslungene Kommunikation im Alltag =>
- Finden Sie Beispiele für eigene Gesprächserfahrungen, in denen eine Nachricht falsch „angekommen“ ist, und überlegen Sie in der Gruppe, wie die Situation hätte geklärt werden können.

Situation
Ein Ehepaar sitzt beim Mittagessen. Der Mann fragt:



Deutungsmöglichkeiten
Die vier Aspekte der vom Ehemann gesendeten und von der Ehefrau empfangenen Nachricht könnten etwa so aussehen:



Sender (Man)	Receiver (Woman)
Da ist was Grünes (Sachinhalt)	Da ist was Grünes (Sachinhalt)
Ich weiß nicht, was es ist. (Selbstoffenbarung)	Mir schmeckt das nicht. (Selbstoffenbarung)
Gesendete Nachricht (Appell)	Empfangene Nachricht (Appell)
Sag mir, was es ist! (Appell)	Laß nächstes Mal das Grüne weg! (Appell)
Du wirst es wissen (Beziehung)	Du bist eine miese Köchin! (Beziehung)

Die wichtigste Regel der „20 Grundsätze für ein ethisches Kommunikationsverhalten“ (Kastner)

- **„Kämpfe kontinuierlich und optimistisch um Übereinstimmung (d.h. gelingende Kommunikation)“**

Wenn die Kommunikation „klemmt“, hilft folgende Prüfliste:

Prüfliste der Kommunikation

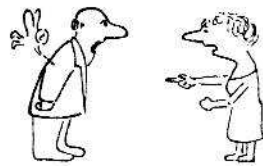
- Den „Dreierschritt“ meines Empfangs erkennen:
Wahrnehmung – Interpretation – Gefühl
(*Beispiel: Stirnrunzeln des anderen – „Er ist skeptisch“ – Enttäuschung*)
- Was ist die Hauptbotschaft der Äußerung (auf den ersten Blick)?
- Gibt es Nebenbotschaften (implizite oder indirekte Botschaften)?
- Sind die verschiedenen Kanäle der Kommunikation kongruent oder nicht?
(*Beispiel: Entspricht der Gesichtsausdruck dem wörtlichen Inhalt?*)
- Welche der „vier Seiten der Nachricht“ hat die stärkste Bedeutung?
Sachinhalt = Thema **T**
Selbstkundgabe = Ausdruck **A**
Appell = Lenkung **L**
Beziehung = Kontakt **K**
- Mit welchem „Ohr“ habe ich am meisten gehört?
- Wie kann ich etwaige Unstimmigkeiten aufklären? (Stichwort:
Metakommunikation)



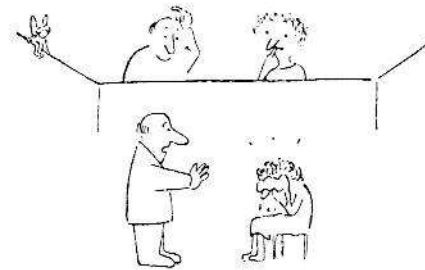
Dies ist Meta.
Sie soll uns ...



... in verfahrenen Situationen



und angespannten Lagen
daran erinnern,



uns selbst einmal über die Schulter
zu schauen und darüber zu reden,
wie wir miteinander umgehen:
Metakommunikation

Was hat „die gute Fee Meta“ in ihrem Köcher?

- Verständnisfragen
- Begriffsklärungen
- Vor-Urteil, den „ersten Eindruck“ auf den Prüfstand stellen
- Das „Ungesagte“, aber „Mitschwingende“ aussprechen (aber Vorsicht vor Psychologisieren!!!)
- Die verfahrenere Situation von außen betrachten und eine PAUSE anregen
-

Gelingende Kommunikation erfordert Selbsterkenntnis
(„warum reagiere ich so“, „welche Knöpfe werden bei mir
gedrückt“) → Charakterkunde, Persönlichkeitspsych.
(Antike Klassifikation nach Galenus)

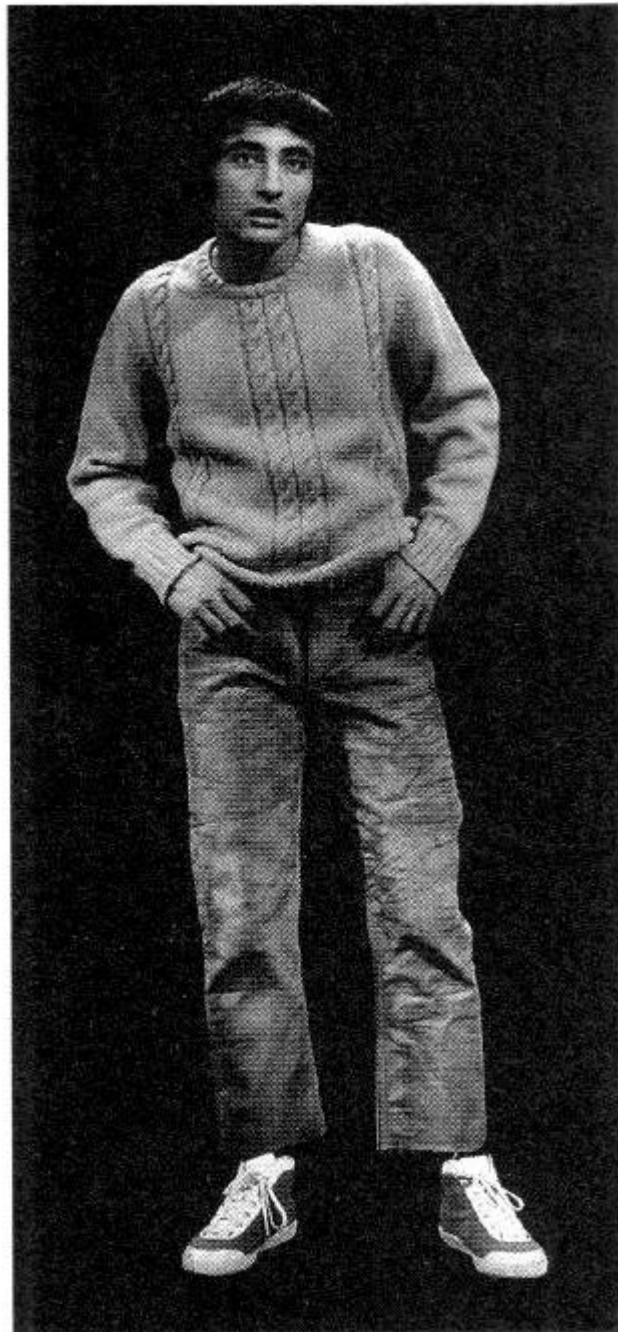




Der Choleriker



Der Melancholiker

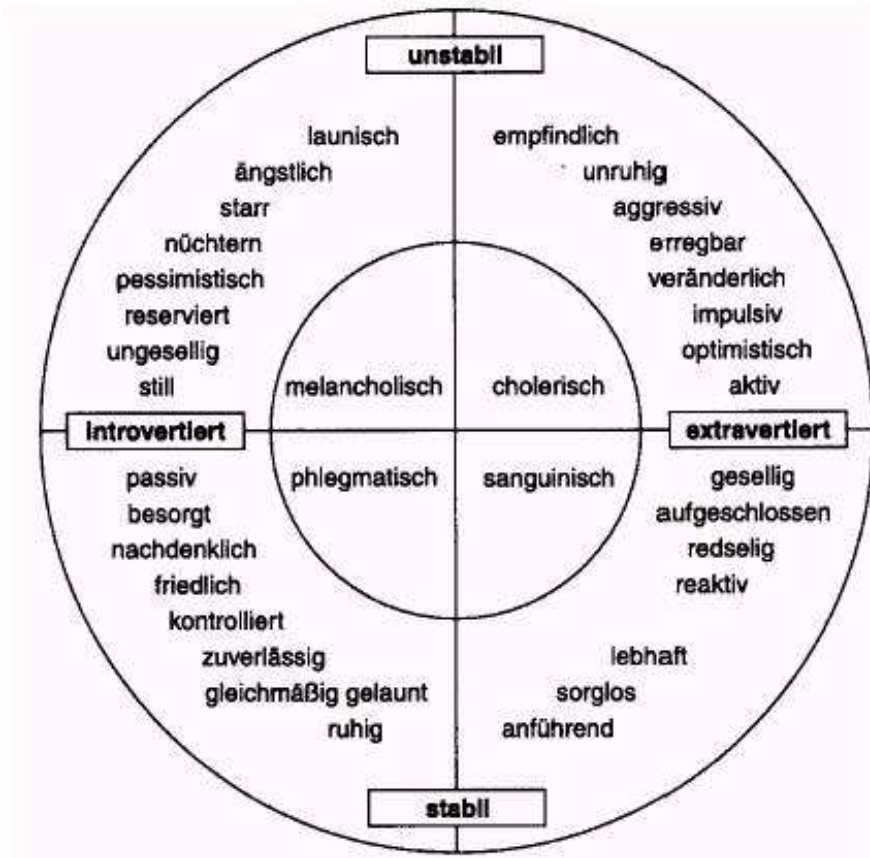


Der Phlegmatiker



Der Sanguiniker

Wie lässt sich diese alte Typologie exakter beschreiben?
(Modell von H.-J. Eysenck)



Die moderne Persönlichkeitsforschung fand mit exakteren Methoden folgende zwei Grunddimensionen:

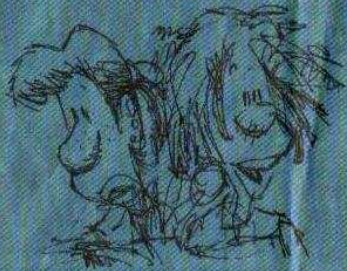
- **Introversion – Extraversion**
Der Introvertierte ist weniger gesellig und weniger impulsiv, im sozialen Umgang lernt er leichter aus negativen Erfahrungen, neigt deshalb bei ungünstigen Lebensumständen mehr zu sozialen Ängsten
- **Emotionale Labilität („Neurotizismus“) – Emot. Stabilität**
Der emotional Labile empfindet negative Ereignisse intensiver (hirnorganisch: „Bestrafungszentren“ im Zwischenhirn sind aktiver)

Zwei Illustrationen zu Geschlechtsunterschieden in der Kommunikation:



Zits

von JERRY SCOTT und VIM BORGMAN



KOMM, BEEILEN WIR UNS LIEBER.

TSCHÜS, JUNGS.



HAST DU DAS GESEHEN?

WAS?



LISA UND KIM HABEN GERADE IHRE NOTIZEN VERGlichen...

DARÜBER GEREDET, WIE DOOF KAMILLA IST -

BESCHLOSSEN, WAS KIM ZUR HOCHZEIT IHRES ONKELS ANZIEHEN SOLL -

FESTGESTELLT, DASS SIE SICH BEIDE DIE GLEICHE CD GEKAUFT HABEN -

UND SICH FÜR NÄCHSTES WOCHENENDE ZUM GEMEINSAMEN NÄHEN VERABREDET!

IN WENIGER ALS DREISSIG SEKUNDEN!!



WIE DAS?!

DIE SIND BREITBAND UND WIR SIND ANALOG, MANN.

10/26
SCOTT and
BORGMAN
323
© 2005 by Zits

© 2005 2010 by Jerry Scott and Jim Borgman. Published by King Features Syndicate.

Ergänzung zur Präsentation „Geschlechtsunterschiede in der Kommunikation“:

- Unterschiedliche Akzente in der Kommunikation:
für Frauen steht oft das Motiv „Gemeinsamkeit, Bindung“ im Vordergrund –
für Männer das Motiv „Wettbewerb“ oder „Positionierung in einer Rangreihe“
- Praktische Gruppenübung (4 Personen):
Von zwei jungen Führungskräften erhält einer die Chance, für ein halbes Jahr zur Londoner Niederlassung der Firma (resp. Partnerunternehmen) zu gehen: zwei Personen treten in Wettstreit gegenüber einem/einer „Vorgesetzten“, eine vierte Person nimmt die Beobachterrolle ein.
- Auswertung: Wie haben Sie sich in den verschiedenen Rollen gefühlt? Ist es Ihnen schwer gefallen, auf Ihrem Standpunkt zu bestehen?

Zum „Fragebogen zur Geschlechtsorientierung des Gehirns“ nach Pease & Pease

- Die Fragen beruhen auf den Ergebnissen neuerer Untersuchungen, die statistisch bedeutsame Unterschiede zwischen den Geschlechtern in diesen Punkten fanden
- Dies ist wiederum keine Entweder-Oder-Zuordnung!
- Nicht so „tierisch ernst“ nehmen!
- Punktwerte im mittleren Bereich (150 – 180) sprechen dafür, dass Sie sich mit Personen beider Geschlechter ohne größere Probleme verständigen können

Geschlechtsunterschiede

- Alle Unterschiede beziehen sich auf statistische Tendenzen, nie auf den Einzelfall!! (*dies gilt für alle Beschreibungen von Gruppenunterschieden, z.B. auch für die zwischen Rassen, selbst wenn es „politisch unkorrekt“ ist*)
- Was davon anlagebedingt ist, was die Erziehung hervorbringt, lässt sich kaum exakt festlegen: vermutlich mehr anlagebedingt, als die „Milieutheoretiker“ glauben – nie so viel anlagebedingt, dass Förderung, Motivation, günstige Umgebungsbedingungen sich nicht „lohnen“ würden!

Pestalozzi: „Unsere jungen Menschen sind wie Bäumchen, die wir gießen, hegen, pflegen, an einen Stock binden. Ob es Birnen-, Pflaumen- oder Nussbäume sind, haben wir nicht in der Hand.“



Einige wichtige Befunde:

- Frauen sind biologisch die „Default-Version Mensch“: läuft in der Entwicklung im Mutterleib die Entwicklung der männlichen Organe nicht störungsfrei, entwickelt sich ein Mädchen
- Frauen sind gesünder und widerstandsfähiger (schon im Mutterleib!), leben länger auch bei gleichen äußeren Bedingungen (Nonnen vs. Mönche)
- Frauen finden sich weniger am Rand der Verteilungen aller Fähigkeiten
- Frauen haben die bessere gestreute Aufmerksamkeit, Männer die bessere fokussierte Aufmerksamkeit

- Dies zeigt sich auch bei bildgebenden Verfahren des Gehirns
- Fähigkeiten: Männer sind besser in der räumlichen Orientierung (u.a. auch deshalb, weil sie sich mehr im Dreidimensionalen bewegen), Frauen besser in allen sprachlichen Disziplinen
- Männer sind häufiger unangepasst, aggressiv, kriminell
- Für Frauen hat das Motiv „Einbindung in eine Gemeinschaft“ einen höheren Stellenwert als für Männer, dafür sind Männer stärker am Wettbewerb, dem Ausfechten einer Hierarchie interessiert
=> Männer tun sich schwerer, Hilfe anzunehmen
- Bei den Problembewältigungsstrategien „Emotionale Anpassung durch Austausch mit anderen“ und „Zielorientierte Lösungsansätze finden“ tendieren Frauen mehr zum ersten

- **Kein Unterschied** zwischen Männern und Frauen besteht in der Gefühlsintensität
Indizien: psychosomatische (= seelisch mitverursachte) Krankheiten und Selbstmorde sind bei Männern sogar häufiger
- Frauen sind aber geübter darin, ihre Gefühle wahrzunehmen und sprachlich auszudrücken
- Das Wettbewerbs-Motiv spielt bei „Sachkonflikten“ eine große – verdeckte - Rolle

Rollenspiele

- Ungerechte Aufgabenverteilung zwischen zwei Sekretärinnen/ Assistentinnen – die „benachteiligte“ sucht um ein Dreiergespräch beim Vorgesetzten nach.
- Beim alljährlichen Laufbahngespräch teilt ein Vorgesetzter dem Mitarbeiter mit, dass er nicht besonders zufrieden mit ihm ist, vor allem mehr Eigeninitiative erwartet.
- Ein Kunde beschwert sich beim Verkäufer, dass die gelieferte Ware auch nach der ersten Reklamation und Rücksendung nicht dem verabredeten Standard entspricht
- Ein Außendienstmitarbeiter hat ein Produkt ausgiebig vorgestellt, der Kunde möchte es nicht erwerben.
- In einer Abteilung behält ein Mitarbeiter wichtige Informationen für sich, so dass der Arbeitsablauf ins Stocken gerät. Ein Kollege hat ihn mehrfach ohne Erfolg darauf hingewiesen. Jetzt soll der Vorgesetzte eine Klärung herbeiführen.
- Ein geschätzter Mitarbeiter lässt neuerdings stark in seiner Leistung nach. Der Vorgesetzte versucht herauszufinden, woran das liegt.

Ergänzung zur Präsentation
„Durchsetzungsfähigkeit/Aggressivität“

*Unterscheide Aggression zwischen Arten (v.a. zum Zweck der Ernährung) von innerartlicher Aggression, die vor allem der *Positionierung im Sozialverbund* (→ **Wettbewerb um einen Rang!**) und damit Zugang zu Ressourcen und zur Fortpflanzung dient:
*Leitwolf, Leithammel, Platzhirsch, Gockel, Alpha-Männchen etc.**

Diese kann gelegentlich zu Tötung des Rivalen führen, doch ist das Töten von seinesgleichen v.a. ein menschliches Problem

Drei konkurrierende Theorien zur menschlichen Aggression:

- A. ist ein angeborener, unauslöschlicher Trieb. Das Wesen der Kultur besteht darin, ihn in sozial verträgliche Bahnen zu lenken (z.B. durch Sport!). Dies ist unumgänglich, da sich ansonsten der Trieb „wie in einem Dampfkessel“ aufstaut und sich schließlich unkontrolliert Bahn bricht (K. Lorenz).
- A. ist das Ergebnis von Frustration, d.h. Behinderung oder Unmöglichmachen der Erreichung eines Handlungszieles. Ohne Frustration gäbe es keine A. Das Ziel der Erziehung ist, unnötige Frustrationen zu verringern und bei unumgänglicher Frustration sozial verträgliche Formen zu finden, seinen Frust auszuagieren (Frustrations-Aggression-Theorie, Miller/Dollard)
- A. wird wie alle Verhaltensweisen gelernt. Sie wird dann besonders gut gelernt, wenn der heranwachsende Mensch in seinem Umfeld erfährt, dass aggressives Verhalten belohnt wird, dass der Aggressor der „Sieger“ ist. Werden ihm erfolgsversprechendere Alternativen angeboten, kann A. auch wieder verlernt werden (Modelllern-Theorie, Bandura)
- *Was sind Ihre Erfahrungen?*

Unterscheide selbstsicheres, selbstunsicheres und aggressives Verhalten:

Merkmal	Sicher	Unsicher	Aggressiv
Stimme	Laut, klar, deutlich	Leise, undeutlich, nuschelig	Überlaut, schreiend oder überakzentuiert
Formulierung	Eindeutig	Mehrdeutig, vage	Mit persönlichem Angriff verbunden
Inhalt	Präzise Begründung, Verwendung v. „ich“, eig. Bedürfnisse und Zielvorgaben werden ausgedrückt	Weitschweifige Erklärungen, Verwendung von „man, indirekter Ausdruck von Gefühlen	Keine Erklärungen und Begründungen, Kompromisslosigkeit, Bedürfnisse anderer werden ignoriert
Gestik und Mimik	Unterstreichend, lebhaft, entspannte Körperhaltung, Blickkontakt	Wenig vorhanden, verkrampt, kaum Blickkontakt	Überaktiv, kein Blickkontakt oder überintensives Starren

Grundsätze des Selbst-Managements („Eigentherapie“)

- **Wechsel** von Phasen der Anspannung und Ruhe einhalten
- „Your body knows best“ – körperliche **Signale** beachten
- **Bewegung** ist die wichtigste und einfachste Methode zur „Stress“-Reduktion
- **Entspannung verbreitert** das Spektrum der Aufmerksamkeit
- **Anspannung zentriert** die Aufmerksamkeit
- Was unter **extremer Anspannung** geleistet werden soll, muss **überlernt** sein (d.h. absolut „sitzen“)
- „Nicht die Tatsachen als solche, sondern **unsere Sicht von ihnen** bestimmt unser Leben“ (Dale Carnegie)
- Erkenne das **„Drehbuch“** („Skript“)deines Lebens: Wer hat es verfasst? Was gefällt dir daran? Was willst du gern ändern?
- **Phantasie und Imagination**: Stell dir eine Situation, die dich stark beschäftigt, bildlich vor, und male dir aus, wie du sie meisterst
- **Jede Verhaltensänderung beginnt mit dem ersten Schritt**

Was steht im Skript Ihres Lebens?

- Welche Position nehmen Sie in Ihrer Familie ein?
- Nach wem wurden Sie benannt?
- Wie hat man Sie als Kind genannt?
- Was geschieht mit solchen Menschen wie Ihnen?
- Was haben Ihre Eltern häufig zu Ihnen gesagt, als Sie klein waren?
- Wie hieß Ihre Lieblingsgeschichte als Kind?
- Wie haben Ihre Eltern bei irgendwelchen Schwierigkeiten reagiert?
- Welche Gefühle beunruhigen Sie am meisten?
- Worüber haben Ihre Eltern bei Tisch gesprochen?
- Wie kam Ihnen die Welt vor, als Sie noch klein waren?
- Was werden Sie Ihrer Ansicht nach in fünf Jahren tun?
- Welches Markenzeichen würden Sie sich anheften?
- Was werden Sie in Ihrem Alter tun?
- Sind Sie ein Gewinner?
- Wie lange machen Sie sich vor wichtigen Ereignissen Sorgen?
- Wie lange grübeln Sie nachträglich über wichtige Ereignisse?
- Worauf warten Sie im Leben?
- Was ist Ihr Motto?

Entspannung ist ein Schlüssel zur positiven Selbstbeeinflussung

- Spannung und Entspannung werden v.a. durch das Vegetative Nervensystem geregelt
- Dieses besitzt zwei Äste:
Sympathicus (zuständig für Arbeit, Informationsaufnahme, Energieverbrauch)
Parasympathicus (zuständig für Erholung, Schutz (z.B. vor zu starken Reizen), Energiespeicherung, *teilweise* Fortpflanzung)

vegetatives Nervensystem

Erfolgsorgan	Funktion des Sympathikus	Funktion des Parasympathikus
Auge	Pupillenerweiterung, Kontraktion des Ziliarmuskels für Nahsicht	Pupillenverengung
Tränendrüse	geringer oder kein Effekt	Sekretion
Speicheldrüsen	dicke, visköse Sekretion	reichliche, wässrige Sekretion
Herz	Zunahme von Schlagfrequenz und Schlagstärke, Erweiterung der Koronargefäße (indirekt?), Verkürzung der Überleitungszeit	Schlagverlangsamung, Kontraktion der Koronargefäße (indirekt?), Verlängerung der Überleitungszeit
Lunge	Bronchodilatation, Hemmung der Sekretion	Bronchokonstriktion, Stimulation der Sekretion
Verdauungstrakt	Peristaltikhemmung, Vasokonstriktion	Stimulation von Peristaltik und Sekretion
Leber bzw. Gallenblase	Freisetzen von Glucose	Ausstoßen von Galle
Nebennierenmark	Sekretion von Adrenalin	keine Verbindung
Niere	Vasokonstriktion und Hemmung der Urinbildung	kein Effekt (?)
Blase	Harnverhaltung	Harnentleerung
Genitale	Ejakulation	Penis- und Klitoriserektion
Schweißdrüsen	Sekretion	keine Verbindung
periphere Blutgefäße	Konstriktion	außer Dilatation im Genitalbereich keine Verbindung
Skelettmuskelgefäße	Konstriktion	Dilatation

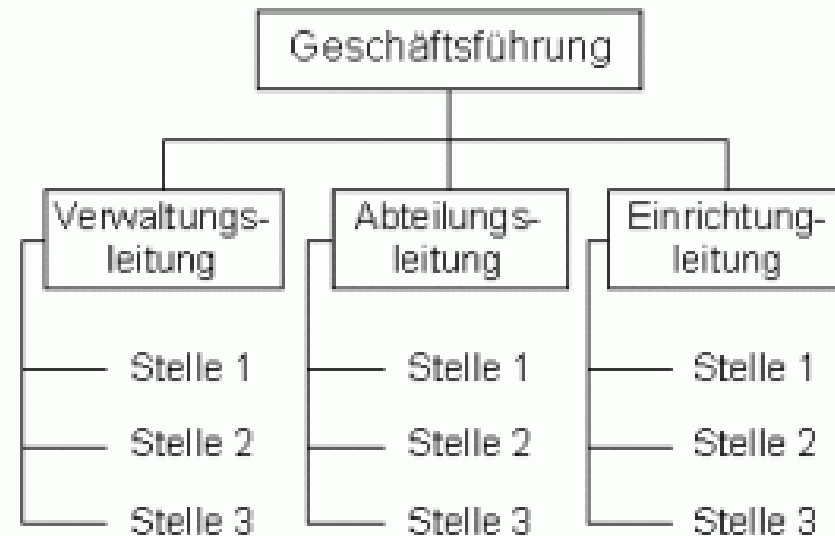
Stress-Symptome

- Kopfschmerzen
- Müdigkeit
- gereizte oder aggressive Stimmung
- Tinnitus oder Hörverlust
(muss sofort behandelt werden!!)
- körperliche Niedergeschlagenheit
- Haut-Irritationen (z.B. Neurodermitis)
- Infektanfälligkeit
- Magen-Darm-Störungen
- Herz- und Kreislaufstörungen (v.a. Bluthochdruck, Angina pectoris, Koronare Herzkrankheit, schlimmstenfalls Infarkt -> Herz, Gehirn)

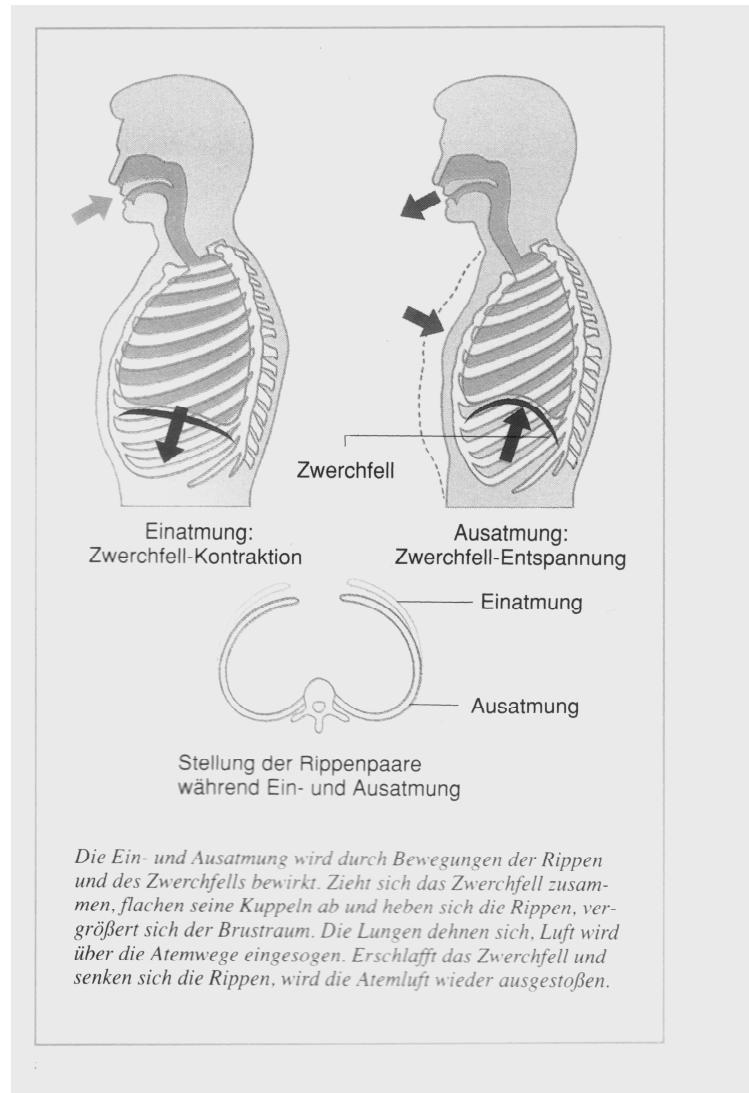
Die mittlere Führungsebene hat die größte Verantwortung für das Gelingen der betrieblichen Kommunikation, demnach auch die größte psychische Belastung (Hinweis: Herzinfarkt als psychosomatische Krankheit trifft v.a. Meister und Abteilungsleiter!)

Betrieb

als Pyramide und Organigramm



Die Atmung ist das „Tor zwischen Bewusstsein und Unbewusstem“ und daher das wichtigste Ziel bei Entspannungsübungen:



Phantasiereise: Puig d'Alaró

- Ich bin auf dem Gipfel angelangt
inmitten der Reste der alten Maurenburg
Ich bin ein wenig atemlos und sehr froh
Ich erinnere mich, wie von der Chaussee im Tal aus
der Fels drohend und abweisend vor mir lag
Ich bin stolz, dass ich es geschafft habe
Der Wind hat die Wolken weggeschoben
Er fächelt mir willkommene Kühlung zu
Ich lasse mich vor der kleinen Kapelle nieder
Wohlig schwer sind meine Glieder
Die Sonne bescheint mich und die Bucht in der Ferne
Grün und braun gewürfelt liegt die Insel unter mir
Hinter mir die Kette der hohen Berge
Am Puig Mayor ziehen noch Wolken vorbei –
langsam, bedächtig, ruhig
Über dem Nachbargipfel kreist ein großer Vogel
ein Adler vielleicht – ich breite meine Schwinge aus wie er
Ich bin ganz gelöst und ruhig
im Einklang mit mir und der Welt*



*Im entspannten Zustand können wir uns „Regieanweisungen“
geben (z. B. für eine Auseinandersetzung)*



Gute Vorsätze

- Formulierung auf der Verhaltensebene, nicht als Eigenschaft
z.B.: Statt „Ich will pünktlicher werden“: „Ich komme zu jeder Verabredung fünf Minuten vorher“
- Positive Formulierung
z.B. Statt „Ich will mich nicht immer so schnell aufregen“: „Ich bleibe in Auseinandersetzungen ruhig“
- Sich selbst Verhaltenshilfen und –anreize geben
z.B. „Bevor ich antworte, atme ich zweimal tief aus“ oder „Wenn ich die Akten einsortiert habe, mache ich mir einen Capuccino“
- Einen oder wenige Verbündete/Vertraute suchen, die Erfolge anerkennen und bei Misserfolgen ermutigen können
z.B. „Zielvereinbarung, 10 Kilo abzunehmen“ nur mit einem Menschen absprechen

Zur Neurolinguistischen Programmierung:
Gesprächstaktik „Pacing & Leading“
(wie eine Lokomotive, die einen außer Kontrolle
geratenen Zug „einfängt“ und dann manövriert kann)



Zum Thema Kooperation/Hilfe

- **Wenn jeder das tut, was für ihn selbst am besten ist, dient dies ganz von selbst dem Staat am besten und dieser profitiert am meisten.** (Grundannahme von Adam Smith, englischer Philosoph)
- Dies ist eine der Grundvoraussetzungen kapitalistischer Wirtschaftstheorie: Gewinnstreben des Einzelnen führt zu gesamtgesellschaftlichem Wohlstand.
- Darwins Evolutionstheorie („*Survival of the fittest*“) wurde zur Untermauerung dieser These herangezogen.
- Vergleicht man z.B. die Entwicklungen der BRD und der DDR, scheint dies auf den ersten Blick einleuchtend.
- Wo sind die Einwände?

Ein fiktives Fallbeispiel:

- Die Taschenlampen der Firmen "Aurora" und "Bellalux" unterscheiden sich hauptsächlich im Design. Beide Firmen produzieren im Hochlohnland Demokratien und haben den Markt unter sich aufgeteilt. Die wichtigsten Umsatzbringer sind die Standard-Modelle zu 9,95 Taler.
- Eines Tages erscheint ein Abgesandter aus Charma beim Chef von Aurora und bietet an, die Aurora-Standard-Lampe doch in Charma fertigen zu lassen. Die Produktionskosten würden dort nicht 6,80 Taler, sondern nur 1,80 Taler betragen, mit Transport, Zoll und allem Drum und Dran kämen die Taschenlampen für 2,30 Taler ins Lager der Firma Aurora.
- Jetzt kommt der Chef ins Grübeln. Gewiß, er müßte 1.000 Leute entlassen, wenn er die Produktion nach Charma verlagert, aber zugleich könnte er seine Spanne von bisher 3,15 Taler pro Lampe auf 7,65 Taler steigern. Oder seine Lampen für 8,95 Taler anbieten und so Bellalux Marktanteile abjagen, bei immer noch mehr als dem doppelten Gewinn. Er will schon unterschreiben, als er durch Zufall erfährt, daß der Herr aus Charma sich nach dem Weg erkundigt hat - dem Weg zum Sitz von Bellalux.

- Und damit steckt Aurora in der Klemme! Wenn Aurora sich für die Arbeitsplätze in Demokratien entscheidet, Bellalux hingegen in Charma fertigen läßt, könnte Bellalux seine Lampen unter dem Fertigungspreis von Aurora anbieten und würde dabei sogar noch satte Gewinne einfahren. Nicht unterschreiben gefährdet somit die Existenz der Firma.
- Aurora und Bellalux können sich aber absprechen. Sie können vereinbaren, in Treue fest zu Demokratien und ihren hiesigen Arbeitern zu stehen. Doch sie können sich nie ganz sicher sein, daß sich die andere Seite daran hält. Jede Aktion des anderen wird argwöhnisch beobachtet, ob dieser nicht doch mittlerweile in Charma produzieren läßt.
- Wie die Sache ausgeht? Nun, Aurora und Bellalux verlagern ihre Produktion nach Charma. Im nachfolgenden harten Preiskampf brechen ihre Gewinne ein. Schließlich kündigen die Charmanesen die Verträge und sowohl Aurora als auch Bellalux stehen ohne Produktion da. Aber auf Taschenlampen muß Demokratien nicht verzichten. Die werden ab jetzt von Charma Light Industries geliefert und sehen den früheren Modellen von Aurora und Bellalux zum Verwechseln ähnlich. Klagen wegen Plagiat laufen ins Leere, da Charma Light Industries nachweisen kann, daß weder Aurora noch Bellalux in den letzten Jahren solche Taschenlampen gefertigt haben.

**Was sind die Bedingungen, unter denen sich
entweder Konkurrenz oder Kooperation lohnen?**

- Ein Beispiel ist die Spielsituation
„Gefangenen-Dilemma“ =>Präsentation Knoll
& Steinhauer

Andere Beispiele für Kooperation und Vertrauensvorschuss?



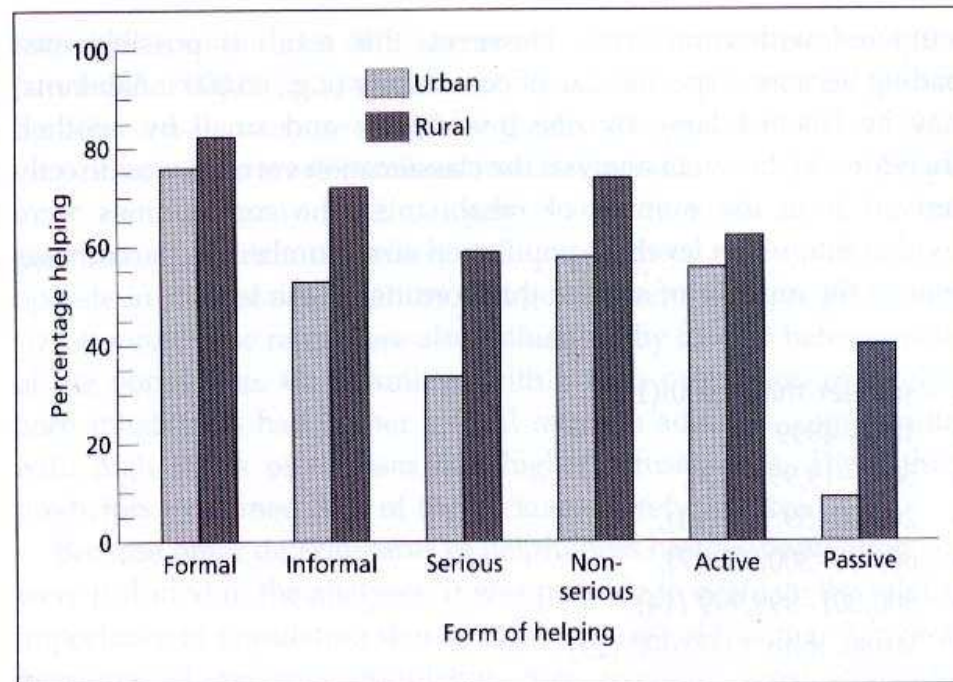
Helfen und Hilfe annehmen

- Zwei unserer Hauptmotive, „Bindung erleben“ und „sich oben in der Rangreihe positionieren“, widersprechen sich teilweise
- Hilfe annehmen fördert die Bindung, aber schwächt den Rang.
- Hilfe in der Not wird um so leichter gegeben, je
 - stärker die Bindung ist
 - je mehr die Verantwortung des einzelnen gefragt ist
 - je überschaubarer das soziale Gefüge ist

Unterschied Stadt/ Land

- Bereitschaft zur Hilfeleistung in ländlichen Gegenden bei allen Tests größer als in Städten

FIG. 4.1.
Rural-urban
comparison of
prosocial behaviour
(based on data from
Stebly, 1987, p. 351).



Hilfeleistung als genetische/ evolutionäre Veranlagung

$$\Rightarrow C < r \times B$$

\Rightarrow „Hamilton's Rule“:
„Theorie der inklusiven
Fitness“

bzw. Hilfe wenn:
 $r \times B - C > 0$

C = Kosten für Handelnden
(„Costs“)

r = Verwandtschaftsgrad
(„relatedness“)

B = Vorteile für Empfänger
(„Benefits“)



Hamilton, William

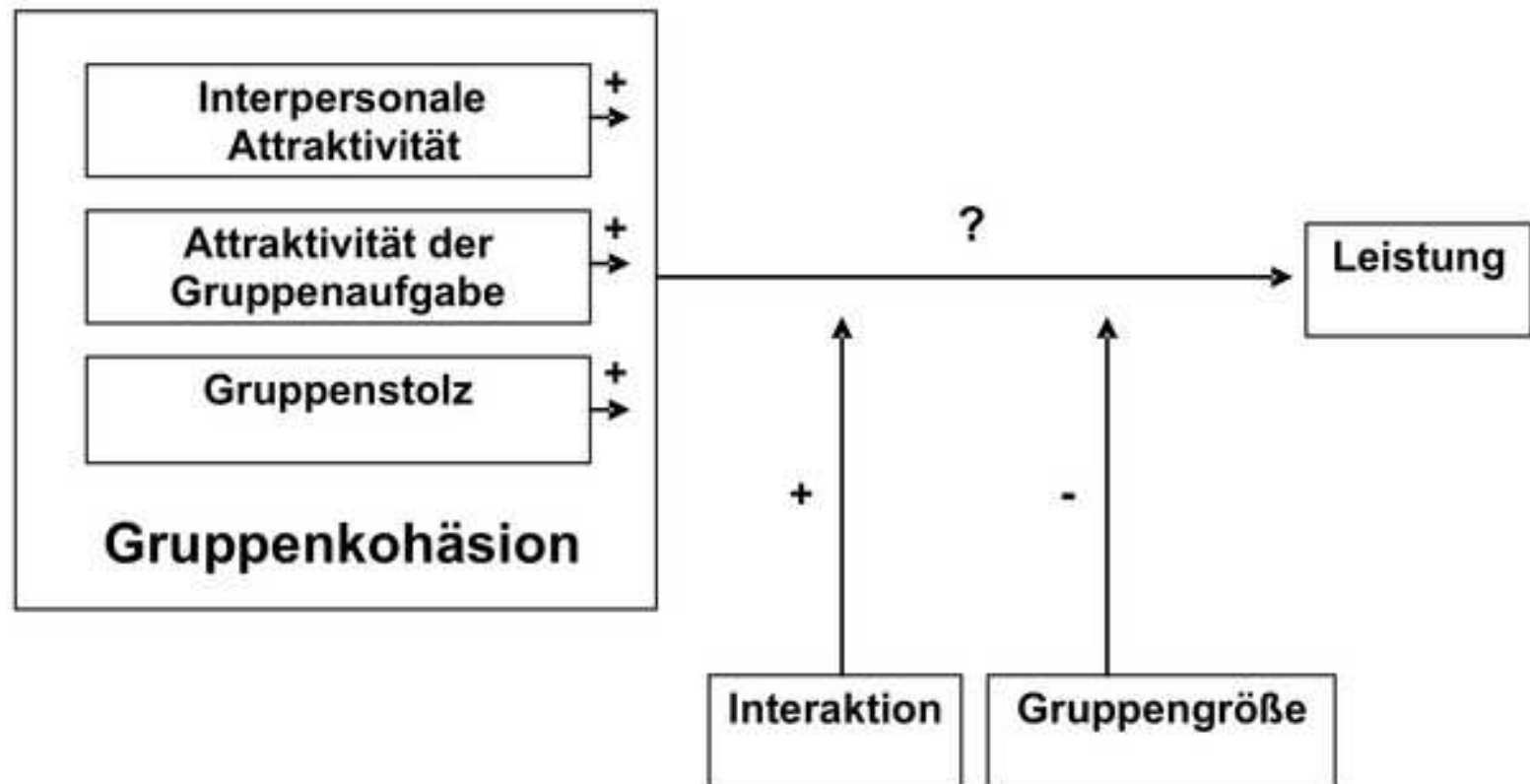
Fazit der Präsentation „Gefangenendilemma“

- Grundsätzlich lohnt sich Kooperation:
beginne das Spiel mit Entgegenkommen
- Bei „Verrat“ des anderen verrate auch:
sei kein Opfer
- Kooperiert der andere wieder, so tu du es auch:
sei nicht nachtragend
- Diese Strategie heißt „Tit-for-Tat“, also „Wie du mir, so ich dir“

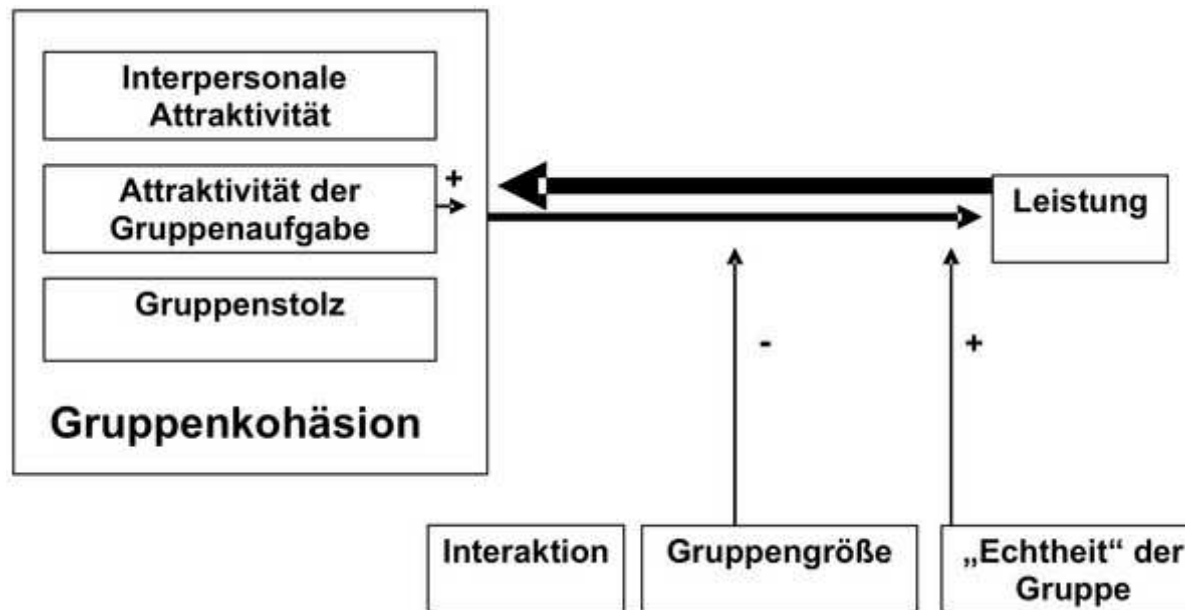
Arbeit in Gruppen

- Gruppenarbeit kann größeren Erfolg als Einzelarbeit haben: „Gemeinsam sind wir stark“, „Das Ganze ist mehr als die Summe seiner Teile“
- Das „Wir-Gefühl“ kann einen großen Motivationsschub erzeugen, zum Guten, leider auch zum Schlechten (*Beispiele?*)
- „Wir-Gefühl“ wird psychologisch als Kohäsion bezeichnet, also „durchschnittliches Ausmaß, in dem sich jedes Gruppenmitglied mit der Gruppe und dem Ziel der Gruppe identifiziert“

Bei experimentell erzeugten Gruppen
wirkt sich die Kohäsion so auf die
Gruppenleistung aus:



Bei bereits existierenden Gruppen ist der Zusammenhang von Kohäsion und Leistung wechselseitig:



Im einzelnen wirken sich folgende Faktoren auf die Kohäsion der Gruppe aus:

Positiv:

- Häufigkeit der Interaktion
- Attraktivität, Homogenität
- *Intergruppen-Konkurrenz*
- Einigkeit über Gruppenziel
- Erfolg und Anerkennung

Negativ:

- Gruppengröße
- Einzelkämpfer
- Individuelle Bewertung
- *Intragruppen-Wettbewerb*
- Zielkonflikte
- Misserfolg

Kommunikation in der Gruppe hat genauso wie Zweierkommunikation verschiedene Ebenen

- Damit beschäftigt sich die *TZI* =
Themenzentrierte Interaktion

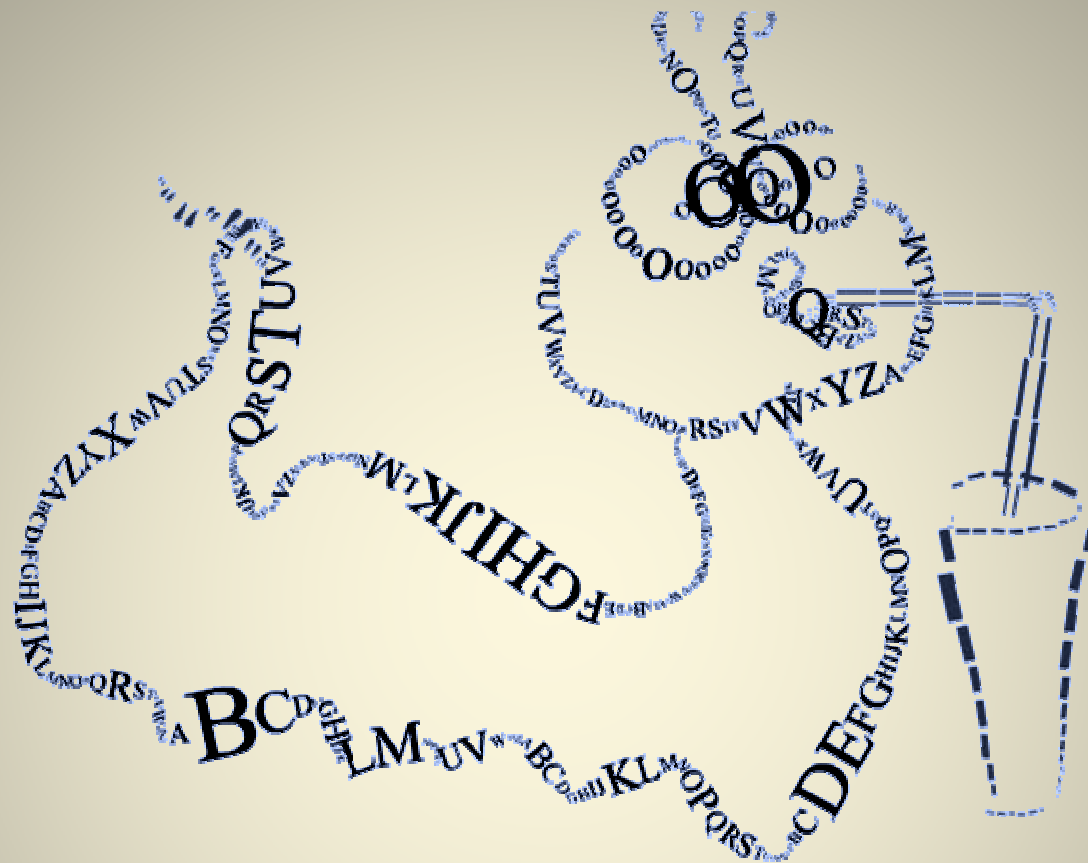


Lernstrategien - Lernen durch Imagination

Basierend auf dem Buch „Stroh im Kopf“ von Vera Birkenbihl

von

Sven Schreiner und Stephanie Becker



„Ein Bild sagt mehr als tausend Worte“

Fred R. Barnard (1921)

Gliederungsübersicht

Kapitel 1: Das Gehirn

Kapitel 2: *Wie* lernt unser Gehirn?

Kapitel 3: Bilder-Machen

Kapitel 4: Bilder-Machen in der täglichen Praxis

Kapitel 1: Das Gehirn

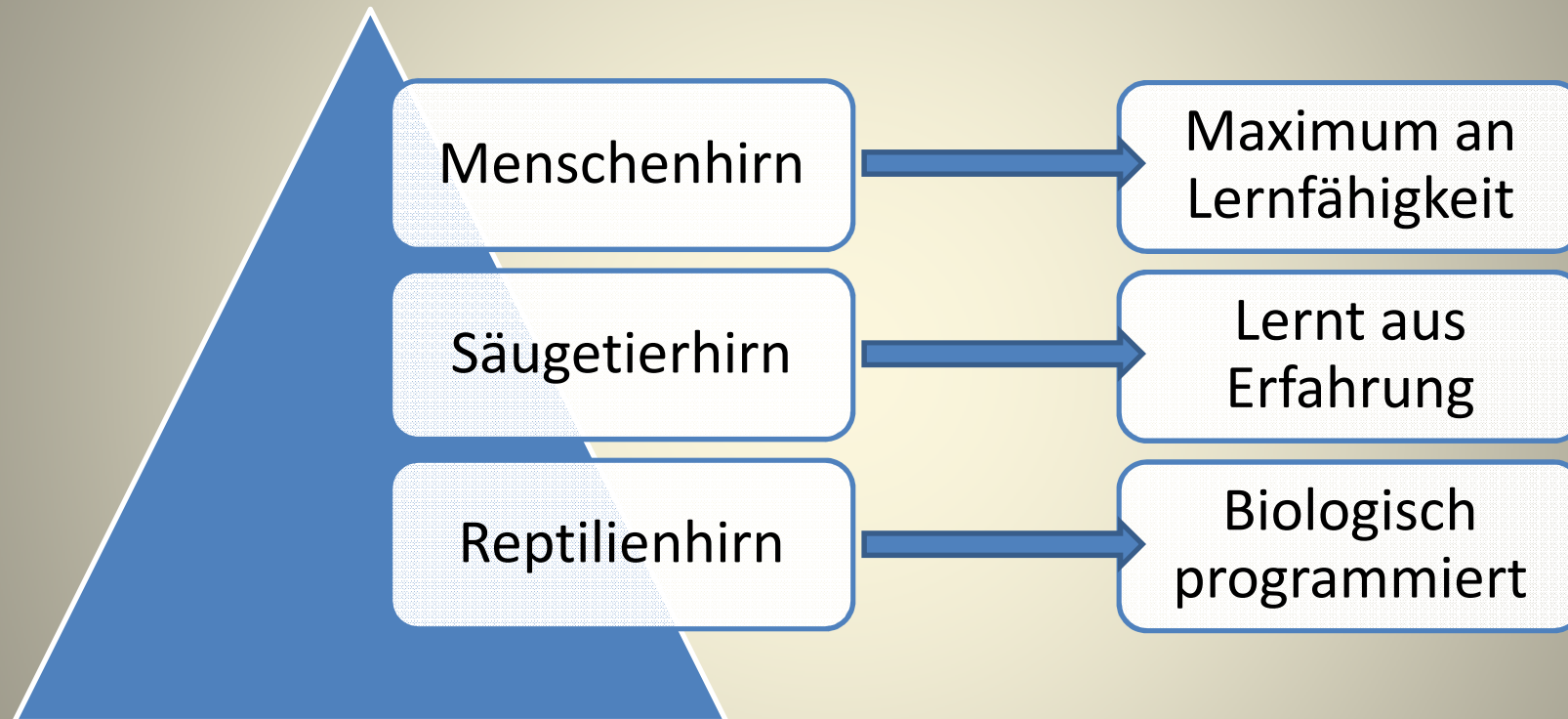
Die drei „Gehirnarten“

Herr Links und Frau Rechts

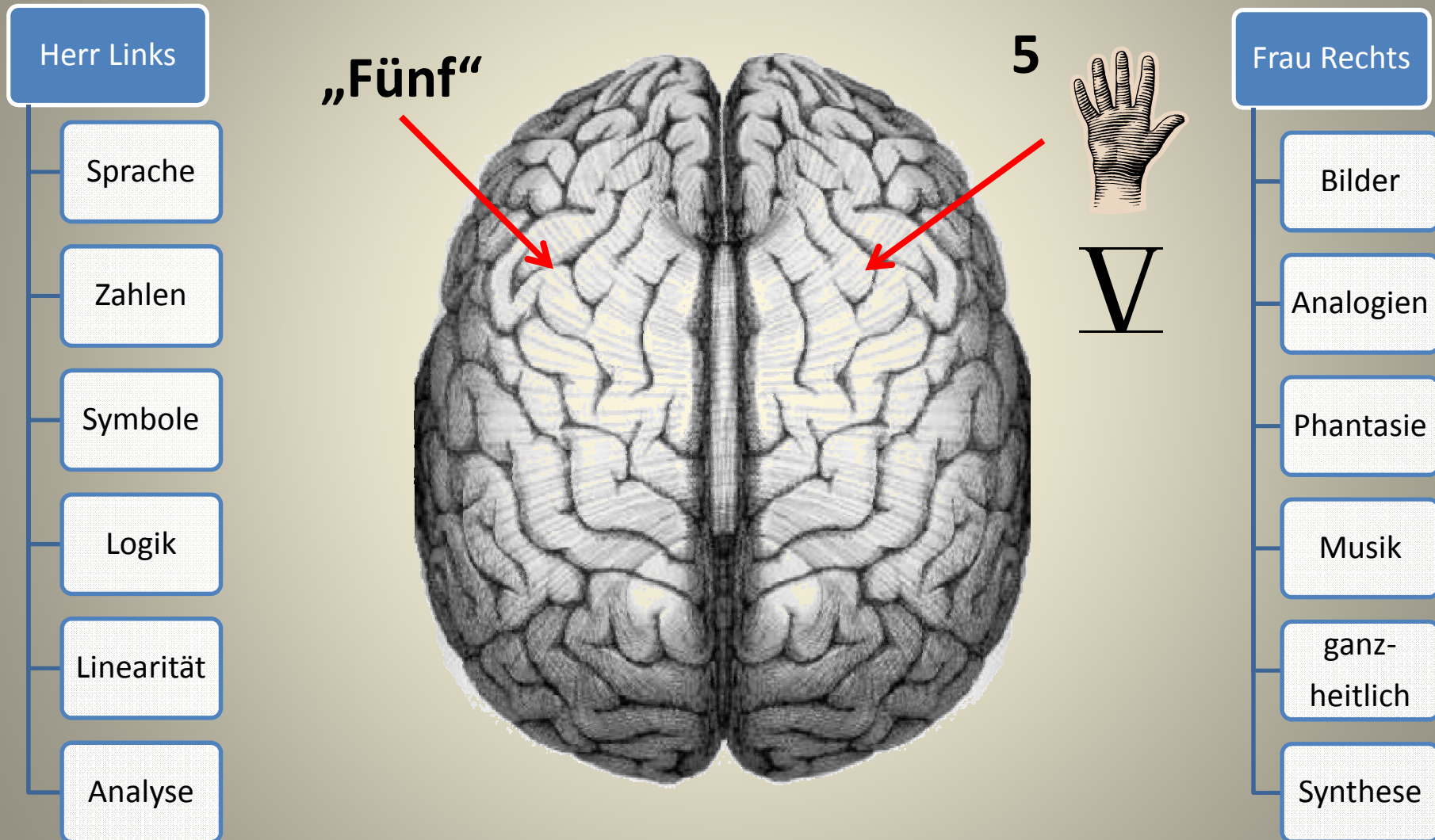
Praktisches Beispiel

Lösungsansatz

Die drei „Gehirnarten“



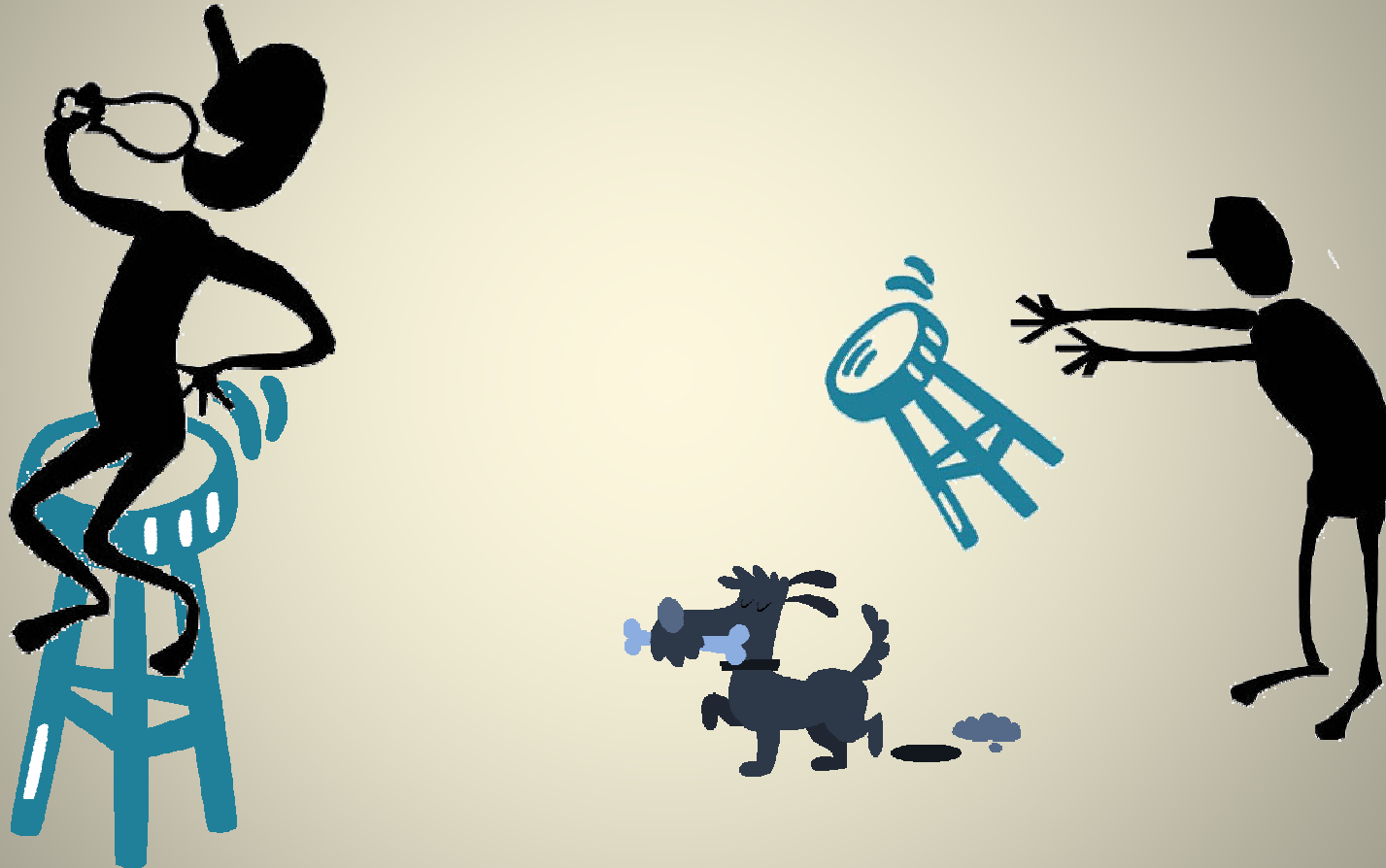
Herr Links und Frau Rechts



Praktisches Beispiel

Ein **Zweibein** sitzt auf einem **Dreibein** und isst ein **Einbein**. Da kommt ein **Vierbein** und nimmt dem **Zweibein** das **Einbein** weg. Da nimmt das **Zweibein** das **Dreibein** und schlägt das **Vierbein**.

Lösungsansatz



Kapitel 2: *Wie* lernt unser Gehirn?

Warum fällt uns Lernen so schwer?

Natürliches Lernen

Lernen in der Schule

Gehirn-gerechtes Lernen

Warum fällt uns Lernen so schwer?

Stures Auswendiglernen ist frustrierend



Unlust führt zu Denkblockaden



Dieser Widerstand kostet $\frac{1}{3}$ der Lernenergie



Bemerken des Vorgangs kostet weitere $\frac{1}{3}$ Lernenergie



Mehrfaches Durchleben steigert die Frustration

Natürliches Lernen

- Natürliches Lernen bedeutet „vollautomatisches Lernen“
- Man lernt aus Fehlern → Überlebensmechanismus
- Infos rutschen durch die Hintertür ins Gedächtnis
- Auch Dinge, die einen brennend interessieren, nehmen diesen Weg



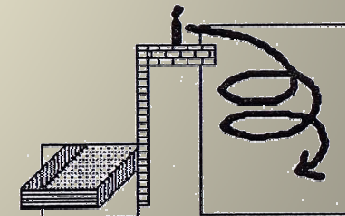
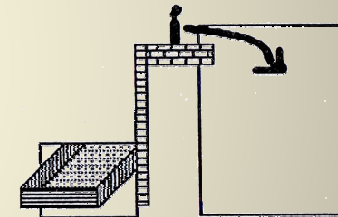
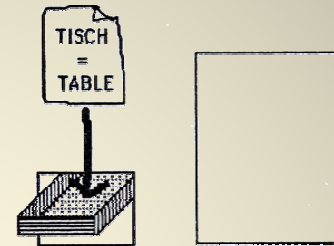
**Sofort Merken:
vollautomatisch**

Gedächtnis



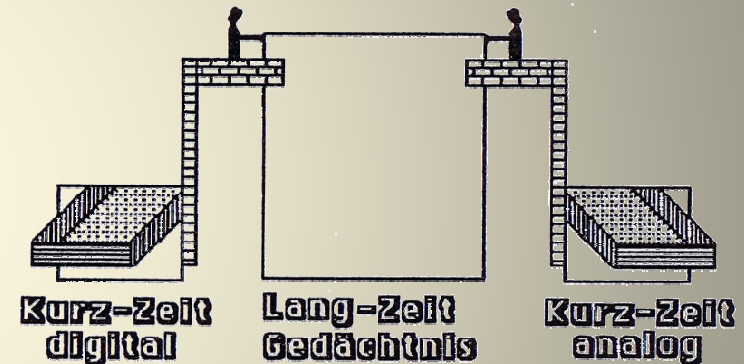
Lernen in der Schule

- Lernen durch Wiederholung
- Infos landen so meist im Kurzzeitgedächtnis
- Einzelne, zusammenhangslose Informationseinheiten können nicht langfristig eingespeichert werden
- Lernen in der Schule ist daher oft „halbhirnig“



Gehirn-gerechtes Lernen

- Für digitale und analoge Infos gibt es je ein Kurzzeitgedächtnis
- Info muss simultan über beide Hemisphären gespeichert werden
- Wenn eine Info links, z. B. ein Wort, mit einer Info rechts, z. B. einem Bild, gleichzeitig ankommt, dann landet sie sofort im Gedächtnis



Kapitel 3: Bilder-Machen

Kinder und Bilder

Offene Bilderkette

Geschlossene Bilderkette

Totale Flexibilität

Kinder und Bilder

Kinder

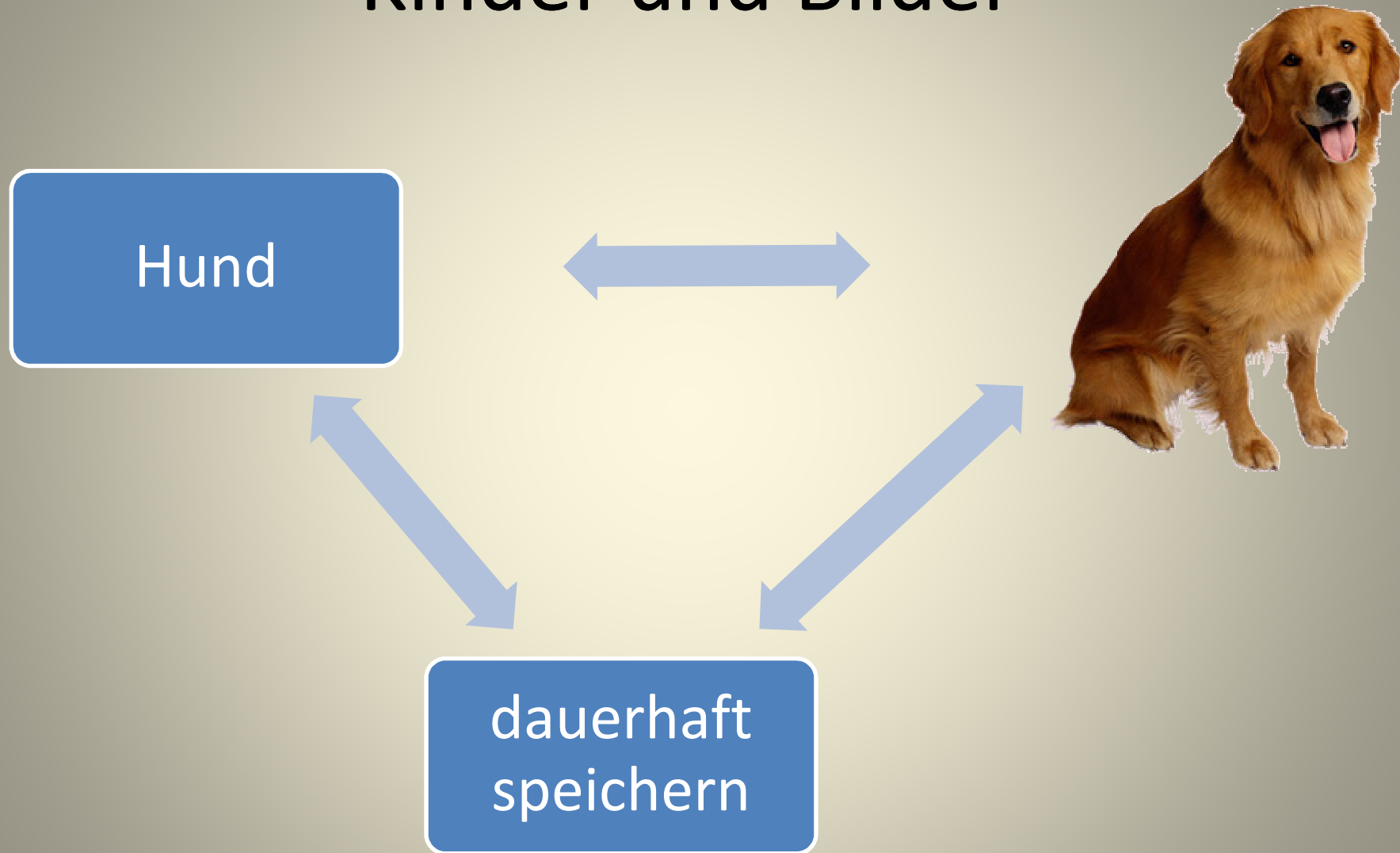
Schauen in
die Luft

Unterbrechen
mit Zwischen-
fragen

Bilder vor
dem geistigen
Auge



Kinder und Bilder



Offene Bilderkette - Anfang

Schritt
1

Bild 1:
Arztbesuch



Bild 2:
Fußballtraining



Offene Bilderkette - Ende

Schritt
2

Bild 2:
Fußballtraining

Bild 3:
Feiern gehen



geschlossene Bilderkette



Totale Flexibilität

PEG²-
Liste

Paarweise
Assoziation

Reihe von
Schlüssel-
wörtern

Wörter
symbolisieren
Ziffern

Situation

Kerze



1

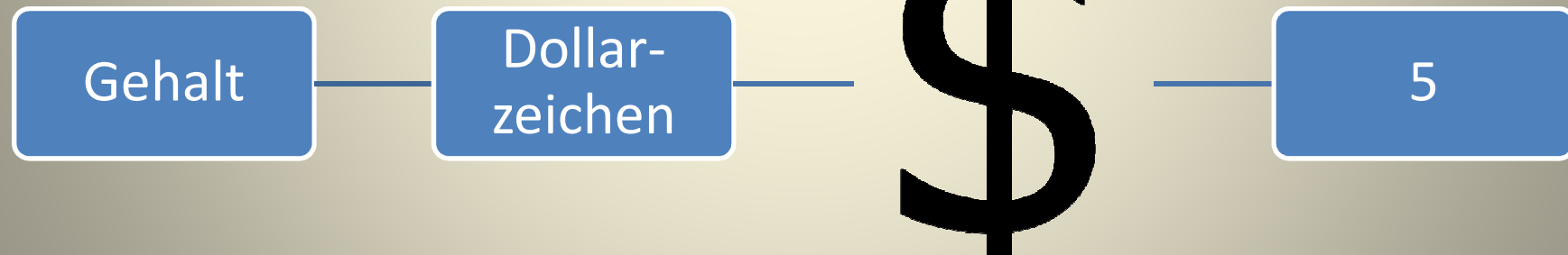
Beispiel: Vertragsverhandlung

Zahlenfolge aus Schlüsselwörtern



Beispiel: Vertragsverhandlung

Schlüsselwörter aus Zahlenfolge



Kapitel 4: Bilder-Machen in der täglichen Praxis

Allgemeine Hinweise

Gehirn-gerechtes Fernsehen

Gehirn-gerechtes Lesen

Gehirn-gerechtes Hören

Allgemeine Hinweise

Gehirn-
gerecht

Leicht zu
merken

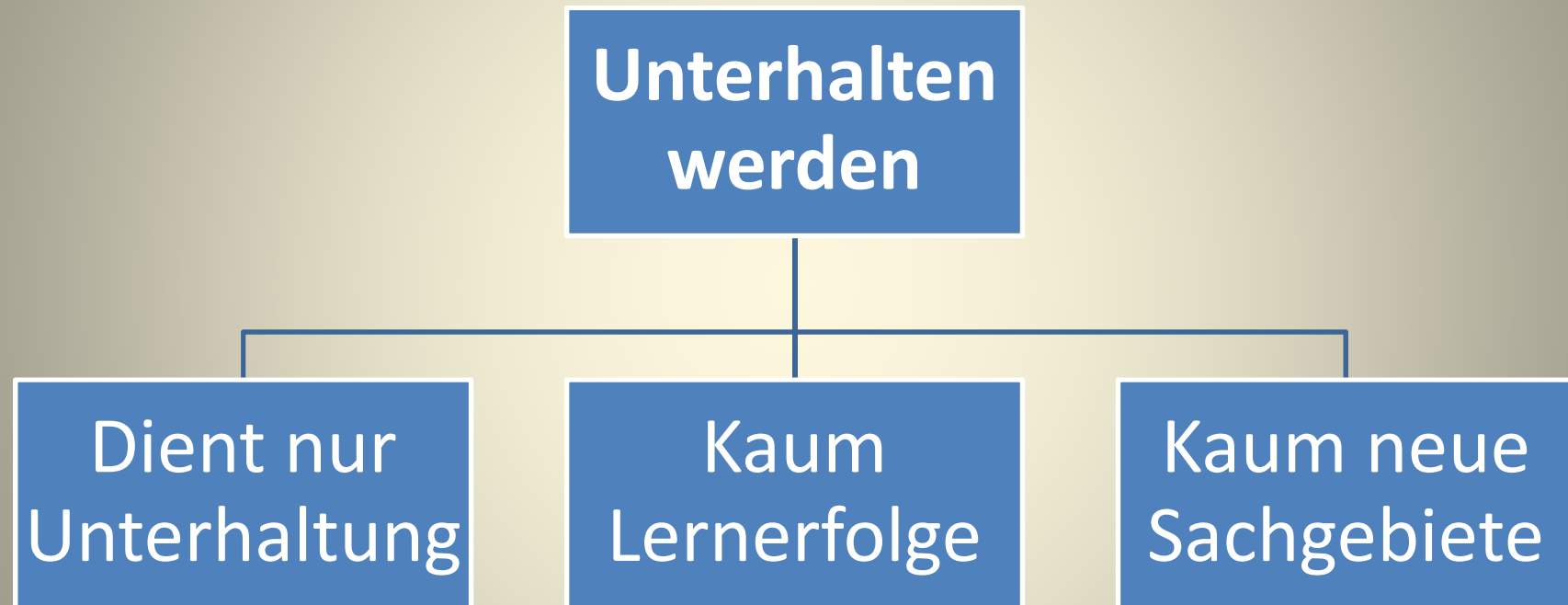
Einfach zu
verarbeiten

Nicht
gehirn-
gerecht

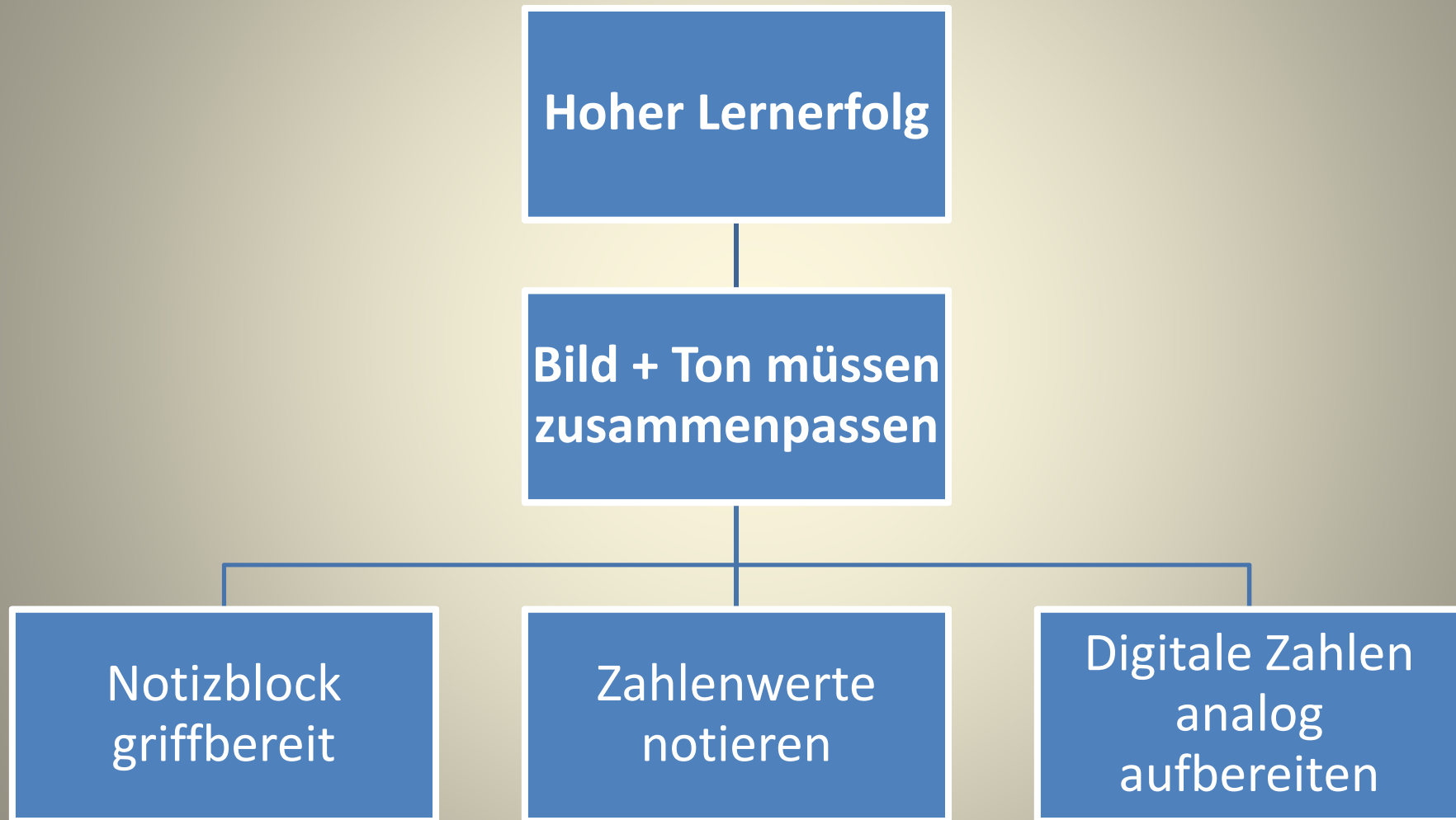
Wegfallen
lassen

Gehirn-
gerecht
machen

Kein Gehirn-gerechtes Fernsehen



Gehirn-gerechtes Fernsehen



Gehirn-gerechtes Lesen: Schritt 1

**Vorbereitung:
Zuerst Lesen**

Bei Büchern:
Rückseite,
Inhaltsverzeichnis,
Zwischenüberschriften

Bei Artikeln:
Titel, Untertitel,
Zwischenüberschriften,
Zusammenfassungen

Gehirn-gerechtes Lesen: Schritt 2

**Vorbereitung:
Grundierungsvorgang**

- Vorwissen zum Thema
- Erste Assoziationen

- Interessenpunkte
- Persönliches Ziel aus dem Inhalt

Gehirn-gerechtes Lesen: Schritt 3

**Hauptvorgang:
Lesen**

- Fragen bilden aus Überschriften
- Gelesenes verbildlichen

- Persönliche Fallbeispiele assoziieren
- Klare Vorstellung vom Gelesenen bilden

Gehirn-gerechtes Lesen: Schritt 4

**Nachbearbeitung
eines Kapitels**

- Prüfen auf
Verständlichkeit
- Weiß ich mehr als
vorher?

- Habe ich Antworten
auf meine gestellten
Fragen bekommen?

Gehirn-gerechtes Hören

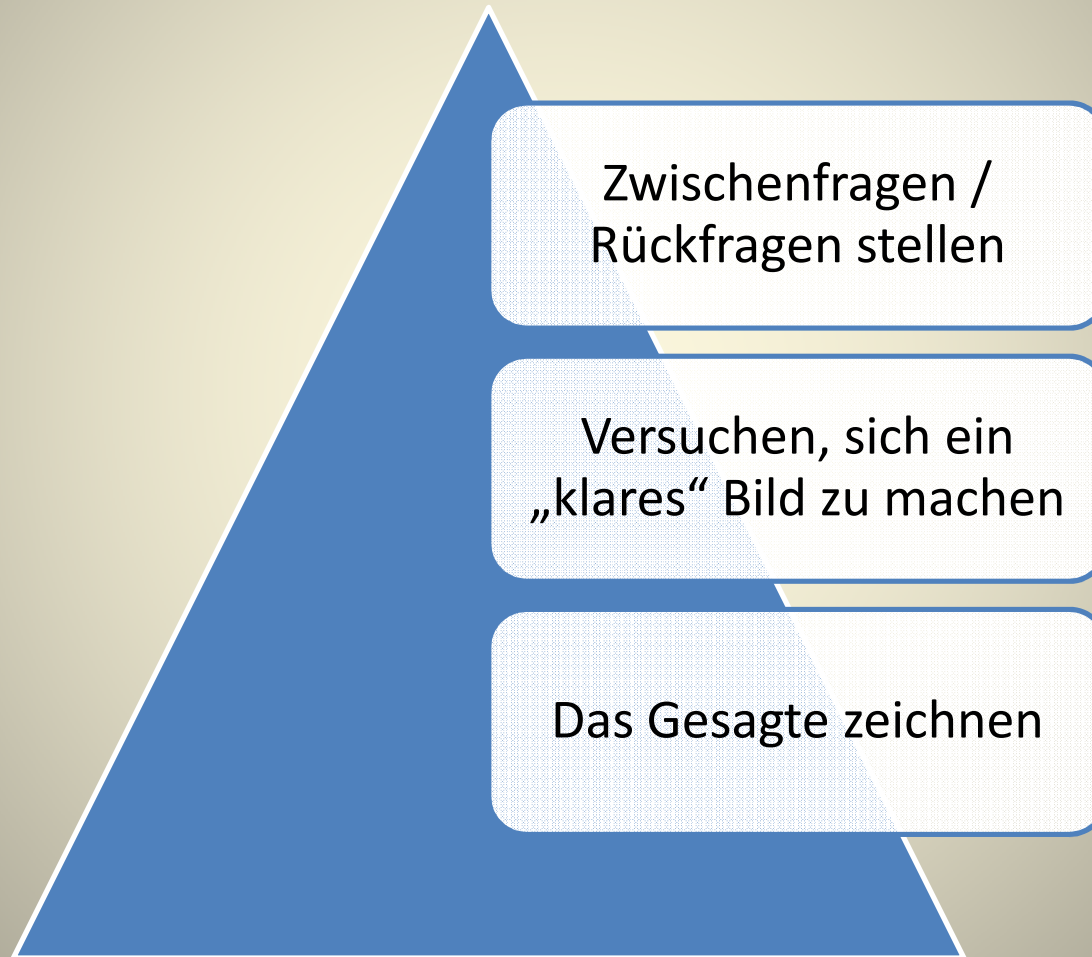
Verständlich
Sprechen

- Leichtes Verstehen durch bewusste Bilder
- Große Aufnahmefähigkeit

Unverständlich
Sprechen

- Kein „klares“ Bild vorhanden
- Geringe Aufnahmefähigkeit

Gegenmaßnahmen



Zusammenfassung

Offene Bilderkette

- Fester Anfang & Ende
- Feste Reihenfolge
- Unflexibel
- z.B. Vortrag

Geschlossene Bilderkette

- Variabler Anfang
- Danach feste Reihenfolge
- Variables Ende
- z.B. Geschäftsgespräch

Totale Flexibilität

- Selbst gewählter Anfang und Ende
- Selbst definierte Reihenfolge
- „totale“ Flexibilität
- z.B. Verhandlung

Zusammenfassung

Fernsehen

- Bild + Ton müssen zueinander passen
- Notizen machen
- Digitale Inhalte analog aufbereiten

Lesen

- Vorbereiten (Überblick, Vorwissen)
- Lesen (Fragen bilden, Verbildlichen)
- Nachbereiten (Verständlichkeit prüfen, neues Wissen erlernt?)

Hören

- Sich ein „klares“ Bild vom Gesagten machen
- Zwischenfragen / Rückfragen stellen
- Das Gesagte zeichnen

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !

Gutes Feedback

Was ist das?

*„Ich weiß nicht, was ich gesagt habe,
bevor ich die Antwort meines Gegenüber
gehört habe“*

Paul Watzlawick

Gliederung

- Entstehung und Folgen
- Regeln für richtiges Feedback
- Methoden
- Feedback als Kritik
- Feedback in verschiedenen Bereichen
- Feedback als Führungsinstrument
- Ziele aus der Selbst-und Fremdwahrnehmung

Entstehung


Treffen der
Gruppenleiter
nach einem
Seminar

- Analyse des Verhaltens der Teilnehmer
- Bald kamen zu diesen Sitzungen auch die Teilnehmer selbst
- Erkenntnisse über sich selbst und die Gruppenentwicklung

Ergebnisse aus
diesen Treffen

- Neue Grundlage der Beobachtung
- Feedback hatte Einfluss auf die nächsten Sitzungen
- Gedanke des sich selbst fortschreitenden Gruppenprozesses

Folgen und Erkenntnisse




- Konzipierung von gruppendynamischen Laboratorien



- Offene Kommunikation



- Teamentwicklung



- Verbesserung der Kooperation



- Feedback als Gesprächsform

Feedback als Gesprächsform

Feedback Geben

Feedback Nehmen

Zielsetzung

Verhalten von anderen bewerten (Positiv und negativ)

Über Gefühle und Bedürfnisse informieren

Aufklärung über Veränderungen im Verhalten

Ein Feedback sollte sein...



Probleme bei der Einführung

Offener Feedback-Austausch will gelernt sein

Regeln festlegen

Anfangs oft viel Abwehr

Saubere Anwendung, sonst pers. Verletzungen möglich



Methode lässt sich leicht missbrauchen

Methoden

One minute Paper

- Leeres Blatt Papier
- Rückseite negativ
- Vorderseite positiv
- Auswertung bis zum nächsten Treffen

Rezession

- Kritische Einschätzung in Form einer Theaterrezession
- Inhaltliche Darbeitung, Bühne, Akteure, Publikum
- Kritisches Feedback originell verpackt

Stimmungsbarometer

- Koordinatensystem aufzeichnen
- Jedes Gruppenmitglied markiert seinen Stimmungspunkt
- Hoch- bzw.- Tiefpunkte werden extra gekennzeichnet

Regeln für das Feedback Geben

konstruktiv

beschreibend

konkret

subjektiv

Nicht nur
negativ

Regeln für daas Feedback Nehmen

Andere
ausreden lassen

Nicht
rechtfertigen
oder verteidigen

Dankbar sein

Feedback als Kritik

Ist Kritik überhaupt sinnvoll?

Nein

- verletzend
- schädlich
- unnötig

Ja

- andere Sichtweise
- Selbstentwicklung
- aus Fehlern lernt man

Ergebnis:

„Manchmal ist Kritik angebracht und manchmal nicht“

Persönliche Checkliste zum kritischen Feedback

Ist es...

...meine
Aufgabe?

...ein guter
Zeitpunkt?

...zu
Früh?

...Un-
gefragt?

...Geschmacks-
sache?

...Selbst-
aufwertung,
Egoismus?

...Miss-
gunst?

...Mani-
pulation?

...Rache?

...ein Rundum-
schlag?

...gut
verpackt?

Was wir daraus lernen sollen:

Immer besser und positiver werden

Verbesserter Umgang mit Kritik

Keine unpassende, ungefragte Rückmeldung
(Feedbackgeber)

Bitten die unpassenden und ungefragten
Rückmeldungen zu unterlassen (Feedbacknehmer)

Feedback in Arbeits- und in Bildungsbereichen

„Lass nicht zu, dass sie dich loben. Wer dich lobt, darf dich auch tadeln.

Und du musst dann sein Geseires auch noch durch Verständnis adeln.“



Robert Gernhardt

Feedback in beruflichen Bereichen

Häufige Anwendung:

- Berufliche Fort- und Weiterbildung
- Arbeitsrealität

Förderung und Verbesserung der Beteiligten

- Teamentwicklung
- Offene Kommunikation
- Kooperationsfähigkeit

Feedback im Bildungsbereich

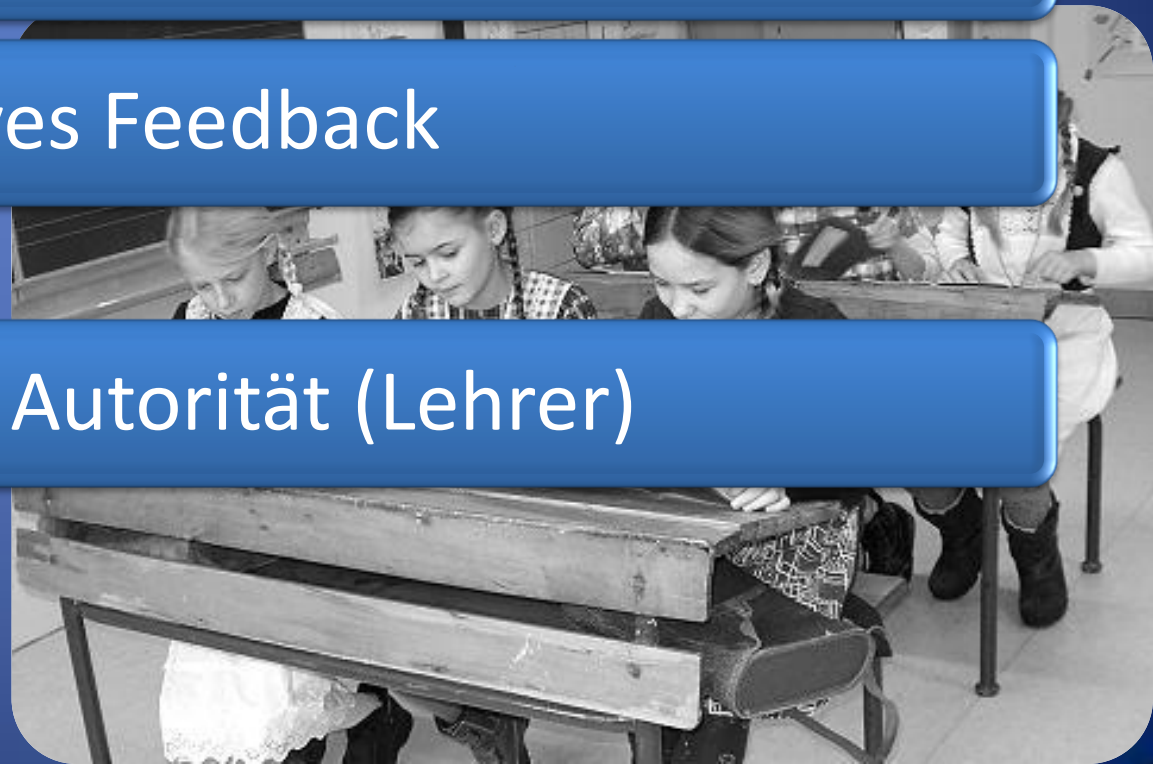
Noten

Was wurde schlecht oder falsch gemacht

Selten konstruktives Feedback

- Warum?

Infragestellen der Autorität (Lehrer)



Gründe für den Einsatz von Feedback im Bildungsbereich

Verbesserung der Unterrichtsqualität

Erhöhung der eigenen Berufszufriedenheit

Schüler lernen konstruktives Feedback zu geben

Entwicklung und Haltung einer Feedback-Kultur

Feedback trainieren

Klima des gegenseitigen Vertrauens

Regelmäßiges Feedback

Sinn und Nutzen des Feedbacks

Feedback muss Konsequenzen haben!

Feedback als Führungsinstrument

Mitarbeitermotivation verbessern

Förderung der fachlichen und persönlichen Entwicklung

Stärken des Vertrauens und des „Wir-Gefühls“

Klären von Konflikten

Sensibilisierung von Persönlichkeits- und Verhaltenswirkung

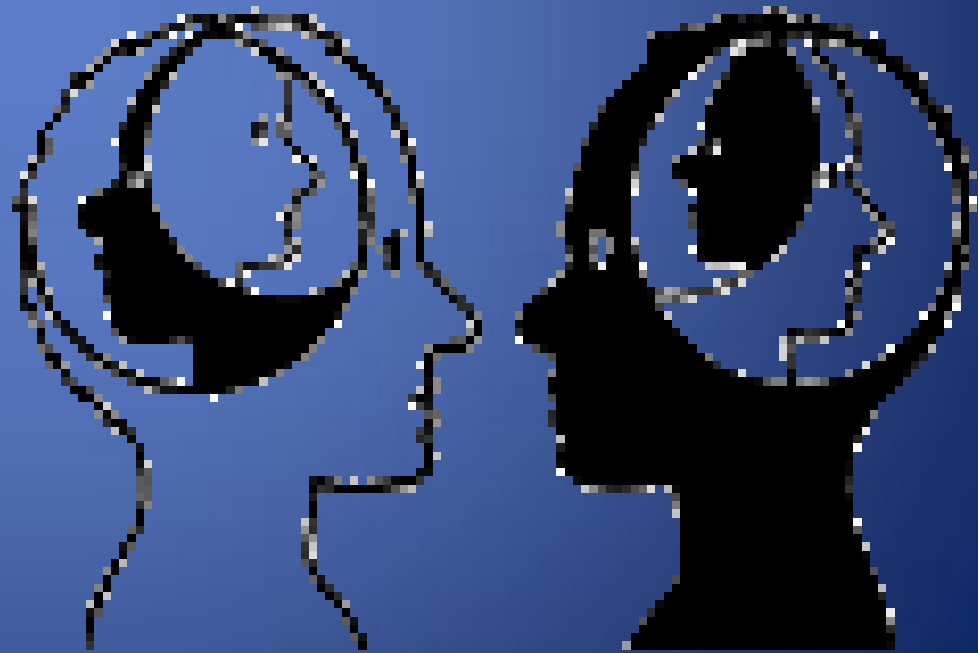
Kritisches hinterfragen des Führungsstils

Feedback als Vergleich von Selbst- und Fremdwahrnehmung

Erstellung von Beurteilung anderer Menschen im Alltag

Sorgfältige Beobachtung

Erfahrung



Instrument zur Selbst- und Fremdwahrnehmung in einer Gruppe „Johari-Fenster“

<p>A Bereich freien Handelns mir und anderen bekannt</p>	<p>B Bereich des "Blinden Flecks" anderen bekannt</p>
<p>C Bereich des Verbergens nur mir bekannt</p>	<p>D Bereich des Unbewussten mir und anderen nicht bekannt</p>

Phasen der Gruppenarbeit

Phase 1: Orientierung

Phase 2: Auseinandersetzung

Phase 3: Bindung

Phase 4: Festigung

Phase 5: Auflösung

Ziele aus der Selbst- und Fremdwahrnehmung

Verkleinerung der unbewussten Bereiche

Vergrößerung der offenen Bereiche



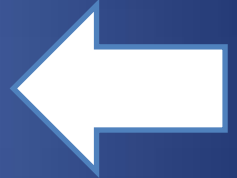
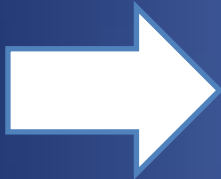
Fazit

„Feedback ist immer ein Geschenk und bei allen Geschenken entscheidet der Empfänger, ob er es annimmt oder nicht!“

I WANT YOU



FOR FEEDBACK!



Kommunikation und das Modell des Schulz v. Thun

Sozialkompetenz – Dr. Börgens

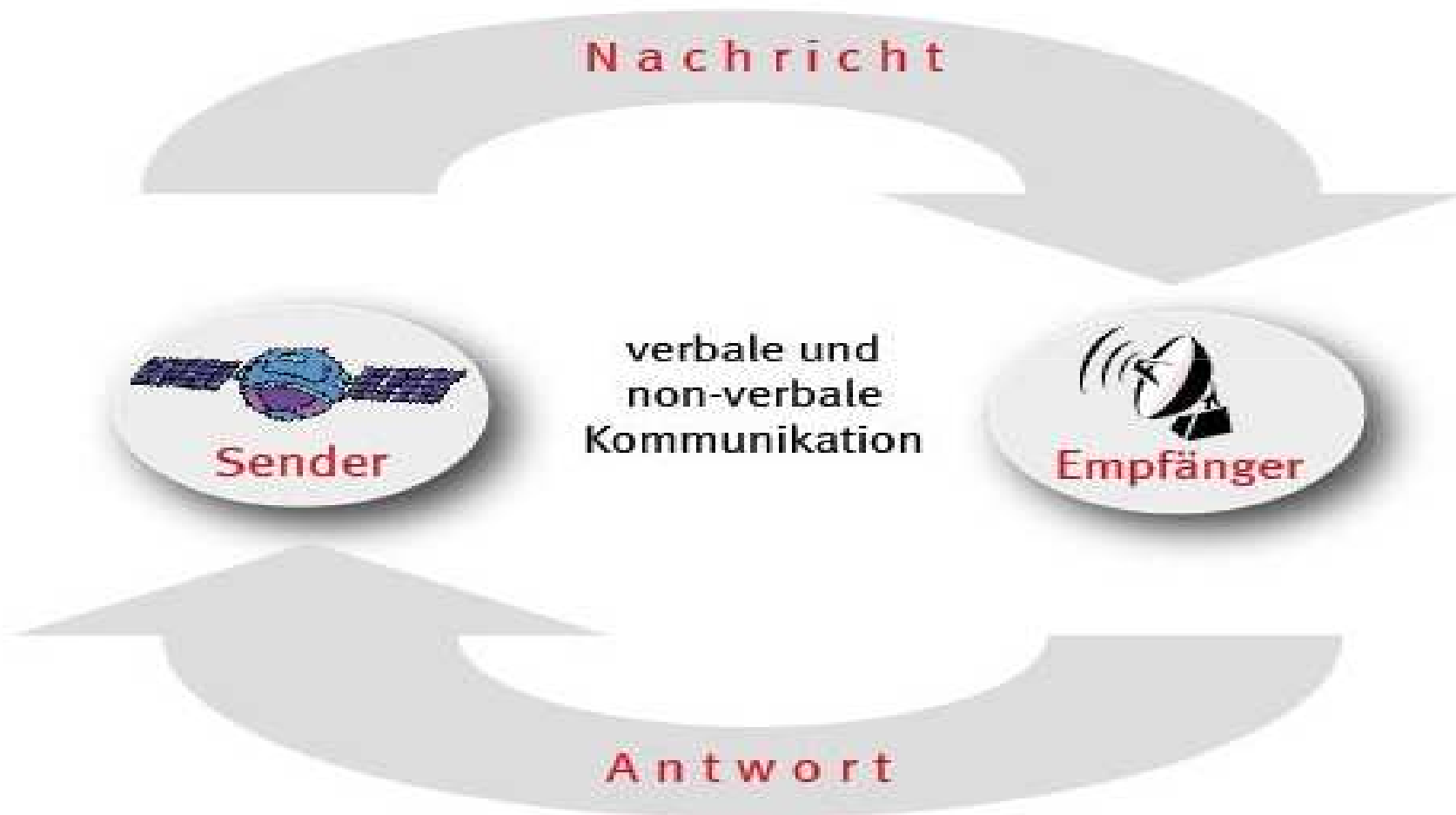
Gliederung

- ▶ Kommunikation allgemein
- ▶ Grundvorgang Kommunikation
- ▶ Kommunikation im Betrieb
- ▶ Friedemann Schulz v. Thun
- ▶ Kommunikationsmodell des Schulz v. Thun
- ▶ Die vier Seiten einer Nachricht
- ▶ Fallbeispiel
- ▶ Mit vier Ohren empfangen
- ▶ Kommunikationsproblem

Kommunikation

- ▶ *Lat. Communicare* „teilen, mitteilen, teilnehmen lassen
- ▶ Austausch und Übertragung von Information
- ▶ Problemlösung bspw. Überwindung von Hindernissen
- ▶ Lösung komplexer Aufgaben im Team

Grundvorgang Kommunikation



Kommunikation im Betrieb

- ▶ Organisationsentwicklung
- ▶ Methoden z.B. Mitarbeiterbefragung oder Open Space Konferenzen
- ▶ PR-Agentur
- ▶ Nachricht -> Botschaften

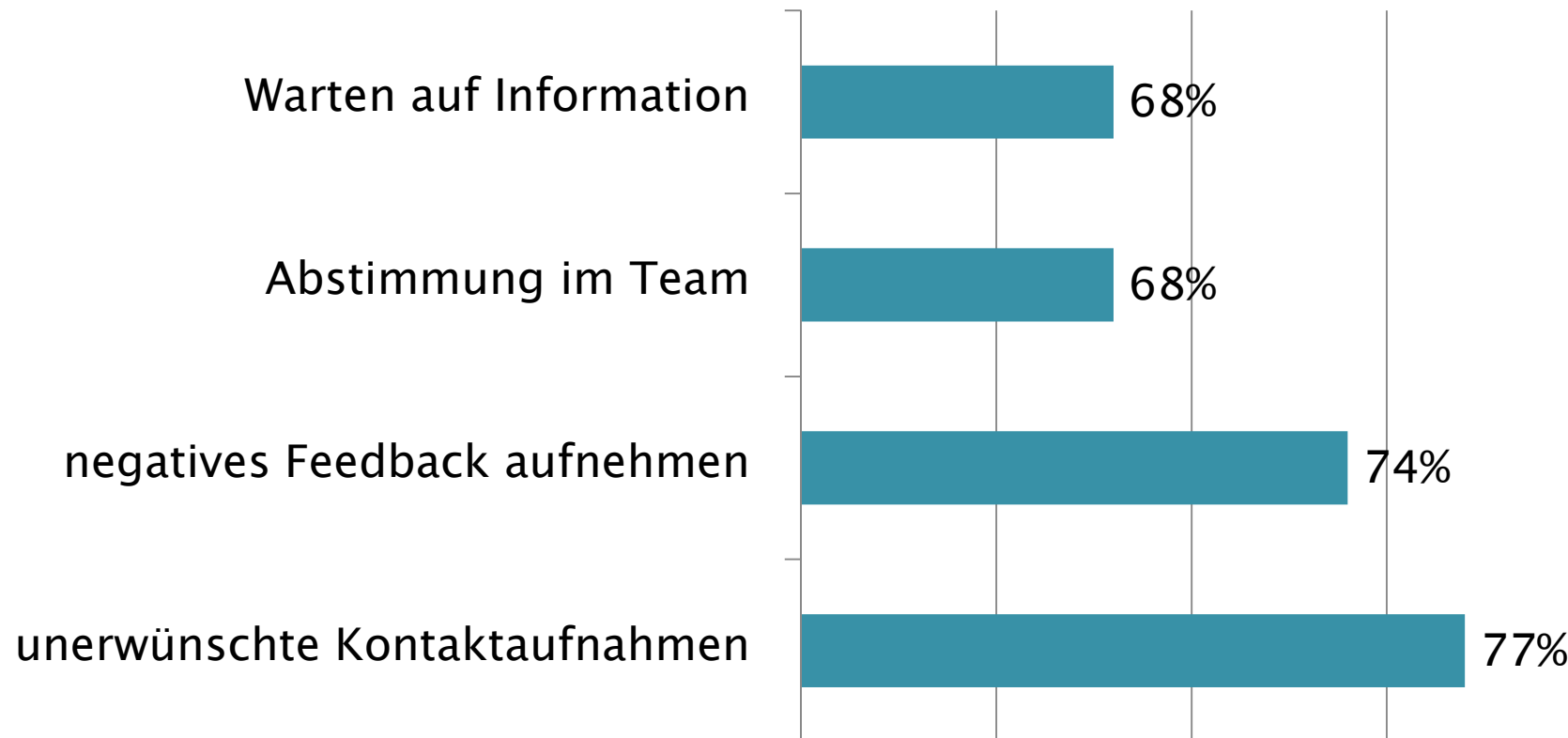
Kommunikation im Betrieb

- ▶ Studie SIS International Research
- ▶ 40 Prozent der wertvollen Zeit werden etwa durch ineffiziente Gruppenkoordination verschwendet
- ▶ Top 5: ineffiziente Teamkoordination, Warten auf Informationen, Kundenreklamationen und komplizierte Zusammenarbeit mit Kollegen

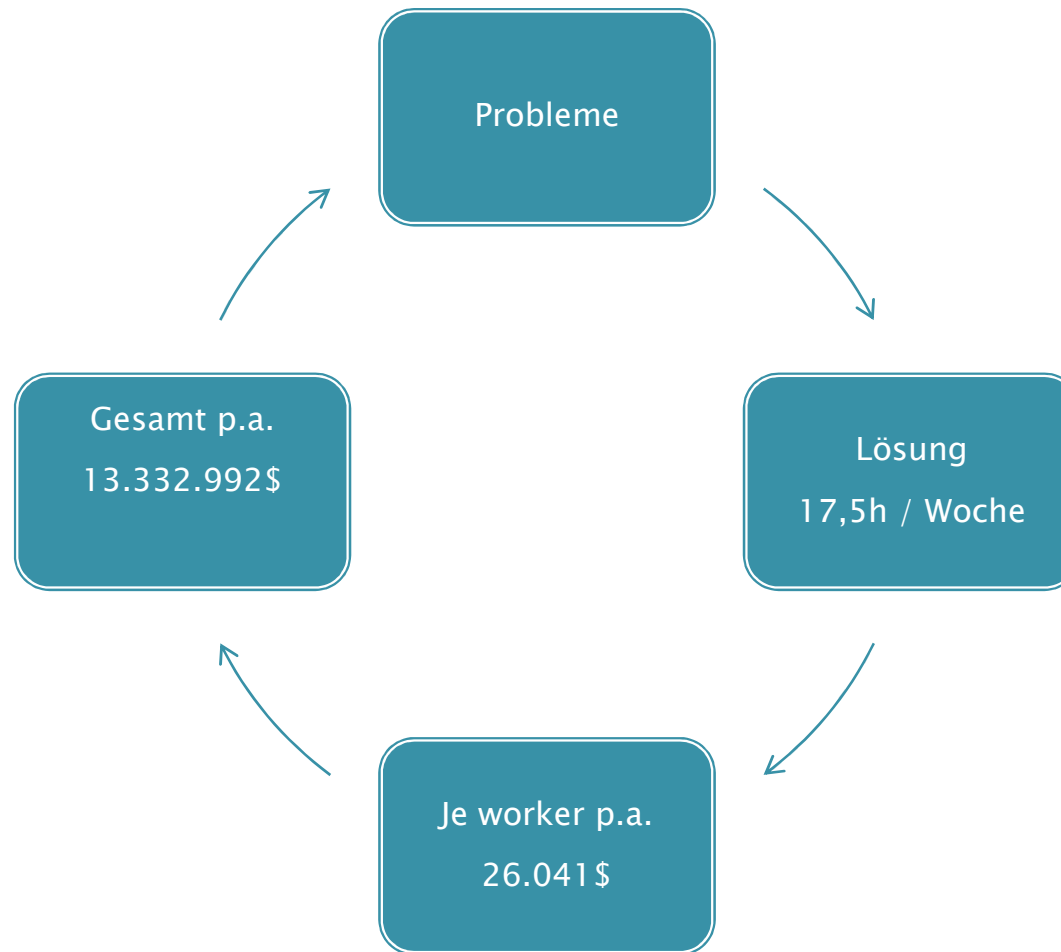


Kommunikation im Betrieb

Befragung der 512 Knowledge-Worker



Kommunikation im Betrieb



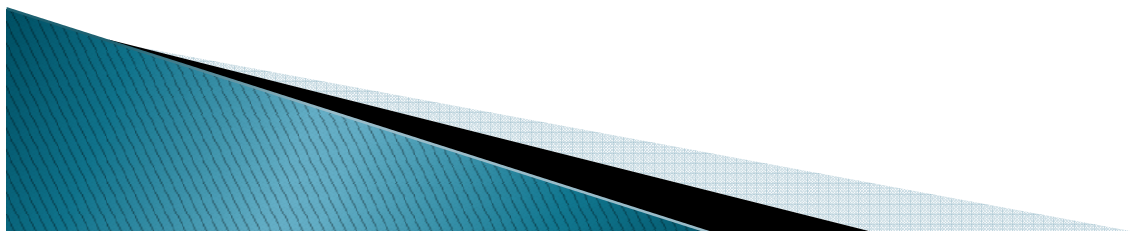
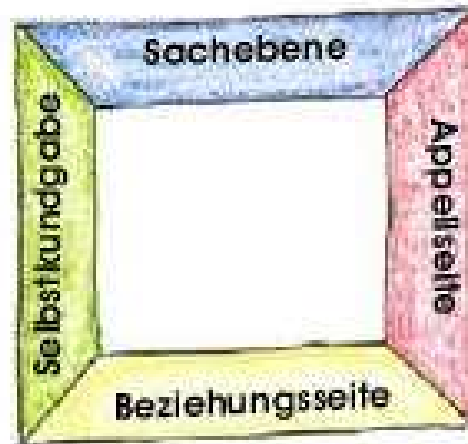
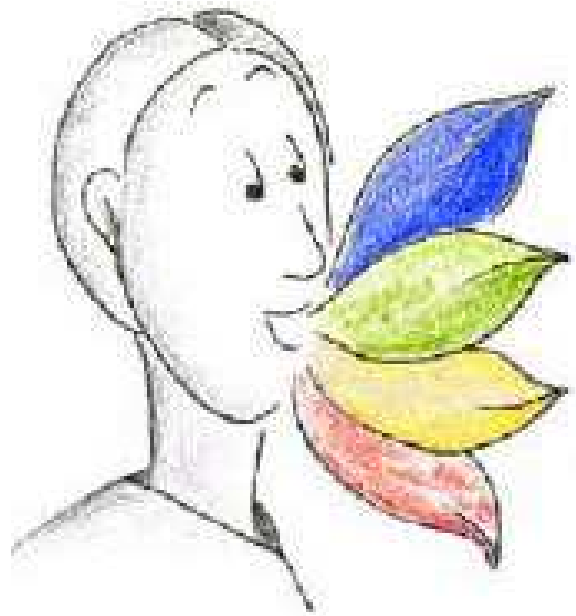
Kommunikation im Betrieb



F. Schulz von Thun

- ▶ *6. August 1944 in Soltau
- ▶ bekannt wurde er als Autor des dreibändigen populärwissenschaftlichen Werkes „Miteinander Reden“
- ▶ Weiterentwicklung des Eisberg Modells von Sigmund Freud, was zwischen Spitze offensichtlichem und unter der Oberfläche verborgenem unterscheidet (Pareto-Prinzip)

Kommunikationsmodell nach Schulz v. Thun



Die vier Seiten einer Nachricht

1. Sachinhalt: Worüber der Sender informiert
 - ▶ Eine Nachricht enthält immer eine Sachinformation
2. Selbstoffenbarung: Was der Sender von sich selbst kundgibt
 - ▶ Informationen über die Person des Senders
 - ▶ Gewollte Selbstdarstellung
 - ▶ Unfreiwillige Selbstenthüllung
 - ▶ Ich-Botschaft

Die vier Seiten einer Nachricht

3. Beziehung: Wie Sender und Empfänger zueinander stehen
 - ▶ Zeigt sich oft durch Formulierung, Tonfall und anderen nonverbalen Äußerungen
 - ▶ Sender gibt zu erkennen, was er vom Empfänger hält
 - ▶ Du- oder Wir-Botschaften

Die vier Seiten einer Nachricht

4. Appell: Wozu der Sender den Empfänger veranlassen möchte
 - ▶ Einflussnahme auf den Empfänger
 - ▶ Offene Einflussnahme
 - ▶ Versteckte Einflussnahme → Manipulation

Fallbeispiel



Fallbeispiel

- ▶ Mann: „Du, da vorne ist grün!“

Beziehungsaussage:
DU brauchst meine
Hilfe.
WIR sind ein Team.

Sachaussage:
Die Ampel ist
grün.

Appellaussage:
Gib Gas!

**Selbstoffenbarungs-
aussage:**
Ich habe es eilig.

Mit vier Ohren empfangen

1. Das „Sach-Ohr“:
 - ▶ Viele Empfänger, besonders Männer und Akademiker, stürzen sich auf die Sachseite der Nachricht
2. Das „Beziehungs-Ohr“:
 - ▶ Empfänger, bei denen dieses Ohr zu überempfindlich ist, beziehen alles auf sich, nehmen alles persönlich und fühlen sich leicht angegriffen

Mit vier Ohren empfangen

3. Das „Selbstoffenbarungs–Ohr“:
 - ▶ Was sagt die Nachricht über den Sender aus?
 - ▶ Aktives Zuhören
 - ▶ Empfänger versetzt sich in die Lage d. Senders

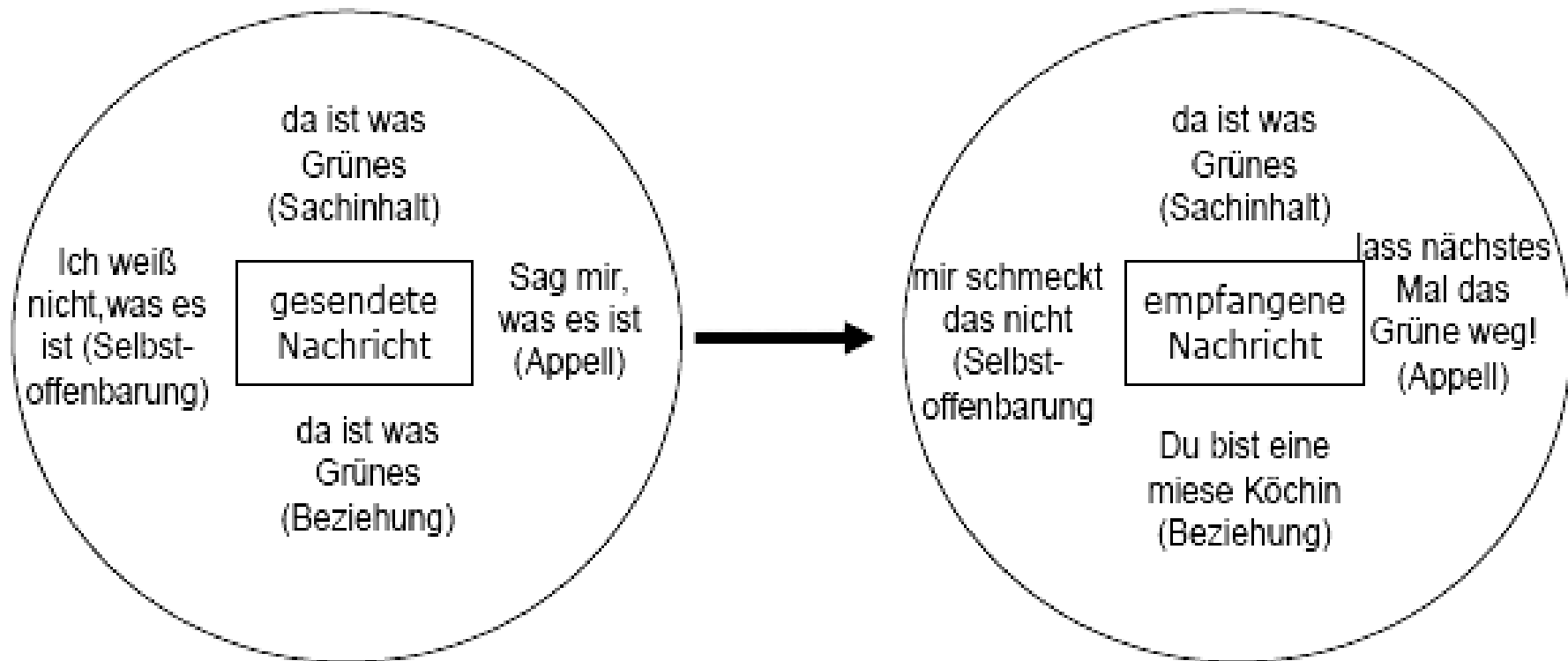
4. Das „Appell–Ohr“:
 - ▶ Es allen recht zu machen und den unausgesprochenen Erwartungen d. Mitmenschen zu entsprechen

Kommunikationsproblem zwischen Sender und Empfänger

- ▶ Mann und Frau essen zu Mittag
- ▶ Mann: „Was ist das Grüne in der Soße?“
- ▶ Frau: „Mein Gott, wenn es dir nicht schmeckt, kannst Du ja woanders essen gehen!“

- ▶ Informationsfrage des Mannes

Kommunikationsproblem zwischen Sender und Empfänger



Beispiel für die Gruppe

- ▶ Lehrer: „Sag mal, Helmut, meinst du nicht, dass dauerndes Kaugummikauen ungesund ist?“

Beziehungsaussage:
DU störst den Unterricht.
WIR müssen miteinander
auskommen.

Sachaussage:
Kaugummikauen
ist ungesund.

**Selbstoffenbarungs-
aussage:**
Ich fühle mich gestört.

Appellaussage:
Unterlasse das
Kaugummikauen.

Quellen

- ▶ Schulz v. Thun „Miteinander Reden 1“ 1981
- ▶ <http://arbeitsblaetter.stangl-taller.at/KOMMUNIKATION/Komm4Seiten.shtml>
- ▶ <http://de.wikipedia.org/wiki/Kommunikation>
- ▶ <http://www.crn.de/datacenter/artikel-6920.html>
- ▶ <http://www.crn.de/panorama/artikel-16899.html>
- ▶ http://de.wikipedia.org/wiki/Friedemann_Schulz_von_Thun#Studium.2C_Kurse_und_Leitideen
- ▶ <http://www.berufsstrategie.de/bewerbung-karriere-soft-skills/kommunikationsmodelle-sender-empfaenger-modell.php>

Kommunikation und das Modell des Schulz v. Thun

- ▶ **Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit**

ETHISCHE Kommunikation

20 Grundsätze für ein ethisches
Kommunikationsverhalten

Inhaltsverzeichnis

- ▶ Was ist ethische Kommunikation?
- ▶ Grundsätze 1 – 4
- ▶ Zusammenfassung Grundsätze 5 – 12
- ▶ Grundsätze 13 – 20

ethische Kommunikation...

- ▶ ...Ethik kommt aus dem Griechischen „ethos“ oder Moral (lat. „mos“), welches Sittlichkeit bedeutet
- ▶ ...Ethik = innere Gesinnung bzw. Einstellung
- ▶ ... diese ist 2.300 Jahre alt
- ▶ ... Aristoteles und Platon begannen damit
- ▶ ...Ethik beschäftigt sich mit dem „WAS?“
- ▶ ... für jeden unterschiedlich zu definieren
- ▶ ... Kommunikation ist sehr schwierig

(1) Kläre die Begriffe

- ▶ Wahrheit von Begriffen ist unwichtig, der gleiche Gebrauch ist wichtig
- ▶ Jeder hat eine andere Auslegung
- ▶ Auslegung kulturabhängig
- ▶ Begriffsklärung entscheidend als Basis

(2) Erkenne die Grenzen deiner Wahrnehmung

- ▶ Jeder hat seine individuelle Wahrnehmung
- ▶ Es gibt hierbei kein richtig
- ▶ Nervensystem ist wichtig für die Aufnahme von Informationen
- ▶ Es gibt keine absolute Wahrheit

(2) Erkenne die Grenzen deiner Wahrnehmung



(3) Die Nichtübereinstimmung ist wahrscheinlich, nicht die Übereinstimmung

- ▶ Übereinstimmung zwischen Personen ist unwahrscheinlich
- ▶ Transport von Schallwellen
- ▶ Schallwellen werden unterschiedlich aufgenommen
- ▶ Rückkopplungsprozesse

(4) Kämpfe kontinuierlich und optimistisch um Übereinstimmung

- ▶ Mangelnde Nachhaltigkeit und Bemühungen
- ▶ Menschliche Unzulänglichkeit
- ▶ Angst vor Eskalationen
- ▶ Erfolg durch gegenseitige Einsicht

Grundsatz 5 bis 9

- ▶ Die Absicht ist wichtiger als die reale Signalübermittlung
- ▶ Erziehen statt manipulieren
- ▶ Verkneife dir Manipulationen
- ▶ Nichtkommunizieren kann sowohl ethisch als auch unethisch sein
- ▶ Bemühe dich unablässig darum, den anderen zu verstehen

Grundsatz 10 bis 12

- ▶ Unterbrich Spiralen und mache dein Verhalten vorhersehbar
- ▶ Wähle den richtigen Kommunikationskanal
- ▶ Die richtige Sprache zur richtigen Zeit

(13) Schaffe eine Vertrauensfehlerlernkultur

(13) Vertrauensfehlerlernkultur

- ▶ Gegenteil: Misstrauenskultur
- ▶ 100 %- iges Vertrauen als Basis und Grundlage
- ▶ Fehler offen ansprechen => Lerneffekt (Vertrauen schaffen)
- ▶ Vertrauenskultur & Fehlerlernkultur ergeben Vertrauensfehlerlernkultur

**(14) Meinungen sollten
respektvoll ausgetauscht und
toleriert werden**

(14) Meinungsaustausch

- ▶ Zuerst eigene Meinung kundtun => unethisch
- ▶ Höflichkeitsreflex würde ausgelöst werden
- ▶ Sensibler Austausch der Meinungen
- ▶ Hohes Maß an Offenheit & Ehrlichkeit erforderlich

**(15) Kommunikation muss
umkehrbar sein**

(15) Umkehrbarkeit der Kommunikation

- ▶ „Was A sagt, muss auch B sagen dürfen“
- ▶ Dialog mit Kindern als Beispiel:



- ▶ Situationsbedingte Distanzwahrung beachten

**(16) Der Sender ist für den
Empfang mitverantwortlich**

(16) Verantwortlichkeit des Senders

- ▶ „Ich habe es dir doch gesagt!“
- ▶ Für jegliche Art des Gesagten ist der Sender mitverantwortlich
- ▶ komplexeren Sachzusammenhänge müssen erläutert werden

(17) Äußere deine Erwartung

(17) Äußere deine Erwartungen

- ▶ Bequemlichkeit
- ▶ Neigung zur Selbstverständlichkeit
- ▶ Grundsatz 16 gilt: Verantwortlichkeit des Senders
- ▶ Verhindert Frustrations–Aggressions–Spirale

**(18) Ironie, Sarkasmus,
Zynismus und
Doppelbindungen sind
problematisch**

(18) Ironie, Sarkasmus, etc.

- ▶ Ironie: Gegenteil des Gesagten
- ▶ Sarkasmus: „bitterer“ Spott und Hohn
- ▶ Zynismus: Steigerung zum Sarkasmus
(bezieht sich direkt auf Charakter eines Menschen)
- ▶ Doppelbindung: Botschaft auf zwei verschiedenen Ebenen zu verstehen

(19) Optimiere die kommunikativen Schnittstellen

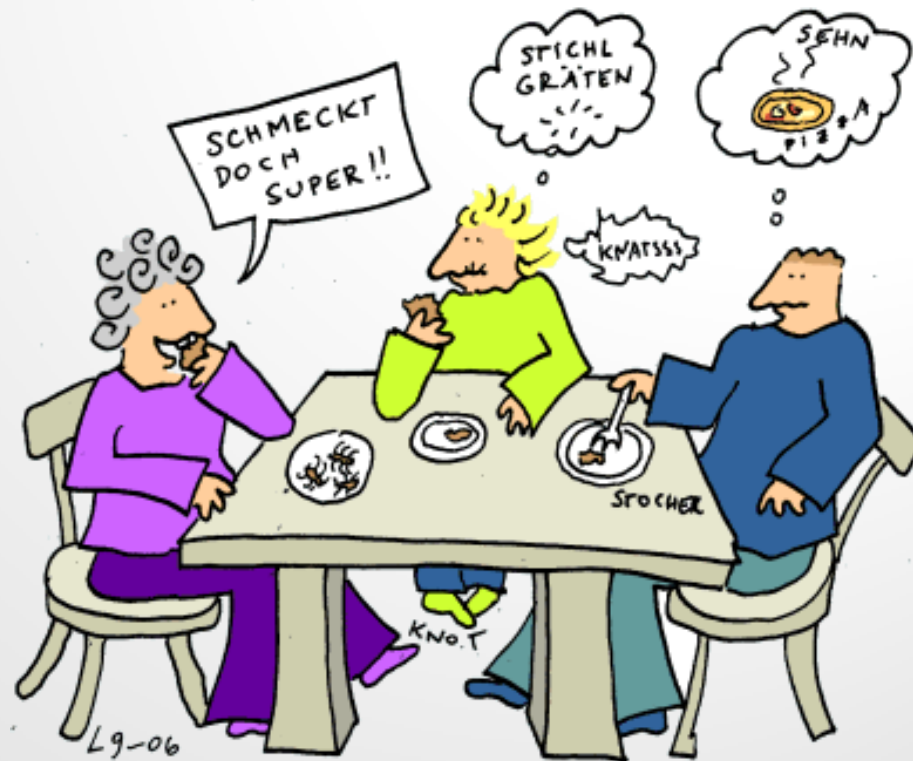
(19) Kommunikative Schnittstellen

- ▶ Prozessoptimierungsmodell nach Kastner
- ▶ Beinhaltet Erwartungen im Ideal und die Lieferungen im Real
- ▶ Gemeinsame Maßnahmenplanung zur Optimierung

(20) Rückkoppele und wähle das adäquate Medium

(20) Rückkoppelung & Medium

- ▶ Unangenehme Dinge werden zumeist nicht rückgekoppelt



(20) Rückkoppelung & Medium

- ▶ Unangenehme Dinge werden zumeist nicht rückgekoppelt
- ▶ Keine Verbesserung der Situation möglich
- ▶ Rückkoppelung durch moderne Medien verändert
- ▶ Wahl des Mediums auf Botschaft abstimmen

**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**

Geschwisterrollen

und ihre Auswirkungen auf das Verhalten



Inhalt

1. Selbsttest
2. Allgemeines zu Familienbeziehungen
3. Allgemeines zur Geburtenfolge
4. Das Erstgeborene
5. Das Einzelkind
6. Das Mittelkind
7. Das jüngste Kind
8. Übung
9. Fazit

I. Selbsttest

**Welche Persönlichkeitsmerkmale treffen
am ehesten auf dich zu?**

I. Selbsttest

- a. perfektionistisch; verlässlich;
gewissenhaft; jemand, der sich Listen
macht; organisiert; kritisch; ernsthaft;
gelehrt

I. Selbsttest

- b. derjenige, von dem die wenigsten Fotos im Familienalbum zu finden sind;
vermittelnd; konfliktscheu; unabhängig;
fühlt sich seinem -großen- Freundeskreis außerordentlich verpflichtet und doch ein Einzelgänger

I. Selbsttest

- c. manipulierend; charmant; gibt anderen die Schuld; prahlerisch; auf Menschen zu gehend; guter Verkäufer; frühreif; gewinnendes Wesen

2. Allgemeines zu Familienbeziehungen

- die intimsten Beziehungen sind innerhalb unserer Familien
- prägendste Einflüsse erlebt ein Kind in seiner Familie
- Beziehung zwischen Eltern und Kind ist fließend und dynamisch

3. Allgemeines zur Geburtenfolge

- Geburtenfolge ist keine Erklärung für Einzelheiten des menschlichen Verhaltens, vermittelt aber Aufschlüsse, warum Menschen so sind wie sie sind
- Einflussfaktoren auf Familienkonstellationen:
 - Altersabstand
 - Geschlechtszugehörigkeit
 - Körperbau
 - Geschwisterkonstellation der Eltern
 - Patchwork-Familien
 - Zwillinge

4. Das Erstgeborene

Merkmale:

- organisiert
- über-erzogen
- über-beschützt
- zur Leistung gedrängt
- wollen etwas erreichen
- wollen den Ton angeben

➤ aber warum diese Tendenz?

4. Das Erstgeborene

- Ursprung liegt in den Eltern
 - das Erstgeborene ist „Versuchskaninchen“
 - die Eltern übertreiben
 - für die Erstgeborenen gibt es nur Erwachsenenvorbilder → Erwachsenen - Eigenschaften

4. Das Erstgeborene

2 Kategorien

Das „Musterkind“

- möchte anderen gefallen
- starkes Bedürfnis nach Anerkennung
- „Ich beschwere mich lieber nicht, sondern finde mich damit ab“ – Wesen

Das „Willensstarke“

- Bestimmend
- Bedürfnis im Mittelpunkt zu stehen
- Stellen hohe Anforderungen
- Arbeiten verbissen vor sich hin
- Wollen viel erreichen

4. Das Erstgeborene

Stärken

- bekommen mehr Aufmerksamkeit
- gelangen häufiger in Führungspositionen
- gewissenhaft, organisiert und perfektionistisch
- Konzentrationsfähigkeit
- regelfixiert

Schwächen

- “Ihre Stärke ist auch ihre Schwäche“
- Zu hohe Erwartungen
- Müssen schneller erwachsen werden
- Regelzwang
- Zu viel Arbeit
- Druck

4. Das Erstgeborene

Tipps

- Nicht auf zu viele Dinge einlassen
- „Nein-Sagen,, -Lernen
- Bewusstsein, dass man hohen Erwartungen unterliegt
- nicht bei Entscheidungen drängen lassen
- Sinn für Humor entwickeln
- Nicht für Gewissenhaftigkeit entschuldigen

5. Das Einzelkind

Merkmale



- Neigen dazu Einzelgänger zu sein
 - Egozentrisch
 - Perfektionistisch
 - Vorsichtig
 - Verlässlich und über-gewissenhaft
 - Kommt nicht mit Gleichaltrigen zurecht
- aber warum diese Tendenz?

5. Das Einzelkind

- Ursprung liegt in den Eltern

Das „Juwel-Phänomen“

- Wenn die Eltern ursprünglich mehr Kinder haben wollten
- Einzelkind kämpft gegen die Egozentrik
- Kommt häufig nicht mit Gleichaltrigen zurecht

Der „kleine Erwachsene“

- Wenn die Eltern nur ein Kind geplant haben
- Hat keine Kindheit
 - Ist oft überfordert
→ fühlt sich minderwertig

5. Das Einzelkind

Eine besondere Mischung

Einzelkinder können Charaktereigenschaften eines Erstgeborenen und eines Letztgeborenen aufweisen

- sie sind geschickt im Umgang mit Erwachsenen-Situationen
- Sind im Inneren aber voller Furcht und Wut, weil man sie so verwöhnt hat, dass sie nicht alles so im Griff haben wie sie es wollen
 - tendieren zu „Ultraperfektionismus“

5. Das Einzelkind

Tipps

- rücksichtsvolleres Verhalten lernen
- mehr Zeit für sich selbst beanspruchen
- Kontakte mit älteren/jüngeren Personen suchen
- selbstsüchtiges Verhalten reflektieren

6. Das Mittelkind



Merkmale

- Typische Merkmale von Mittelkindern klingen oft sehr gegensätzlich („Sowohl als auch“-Typ)
- einsam, ruhig, scheu ↔ gesellig, kontaktfreudig
- ungeduldig, leicht enttäuscht ↔ entspannt
- starkes Konkurrenzgefühl ↔ umgänglich, keine Konkurrenzangst
- Aufrührer ↔ Friedensstifter
- aggressiv ↔ konfliktscheu

6. Das Mittelkind

Gründe für ihre Eigenschaften

- Menschliches Handeln entspringt aus drei Motivationen:
 - 1. Belohnungen und Anerkennung zu erhalten**
→ Mittelkind sucht diese in der „Außenwelt“ (bei Freunden)
 - 2. Schmerz und Gefahr zu vermeiden**
→ verlässt das Zuhause am ehesten um nicht das Gefühl eines Außenseiters zu haben
 - 3. ausgeglichen zu sein**
→ Entwicklung eines Freigeistes; Übertretung der familiären Gebote

6. Das Mittelkind

Gefahren für Mittelkinder

- Verslossenheit kann zur Ausgrenzung führen
- keine Hilfe anzunehmen kann selbstschädigend sein
- Mitläufer-Gefahr in Teenagerjahren
- Ausnutzung durch den Partner in einer Ehe
- zu leicht in Verlegenheit zu geraten

6. Das Mittelkind

Tipps

- Ausnutzen der früh gelernten sozialen Interaktion
- guter Zuhörer sein
- eigene Ideen anderen mitteilen
- Freundeskreis beibehalten
- keine Vergleiche ziehen

7. Das jüngste Kind

Merkmale

- steht gerne im Rampenlicht
- unterhaltsam
- lieb
- unkompliziert
- manchmal geistesabwesend
- Sehnsucht nach Lob und Aufmerksamkeit
- Gesellschaftsmensch
 - „Clown“-Typ

7. Das jüngste Kind

Gründe für das Verhalten

- haben meist mehrere Geschwister, mit denen sie sich messen
- haben das Gefühl nicht ernst genommen zu werden
- Eltern sind der Erziehung „müde“ geworden
→ ältere Geschwister übernehmen die Funktion

7. Das jüngste Kind

Tipps

- selbst Verantwortung übernehmen
- versuchen Ordnung zu halten
- personenorientierten Beruf wählen
- anderen Hilfe anbieten
- eigene Fehler und Schwächen akzeptieren
- Talente nutzen
- auch andere ins Rampenlicht lassen
- Ehepartner sollte Erstgeborener sein

8. Übung

- **Arbeitsanweisung:**

Teilt euch in Gruppen nach Erstgeborenen, Einzelkindern, Mittelkindern und Letztgeborenen auf! Jede Gruppe geht zusammen in eine Ecke des Raumes! Unterhaltet euch zwanglos!

8. Übung

- **Auflösung:**
 1. Erstgeborene/ Einzelkinder beachten den Zettel als erstes und sind bemüht das Problem schnellstmöglich und strukturiert zu lösen
 2. Die Mittelkinder sind generell etwas später, reagieren kurzfristig verängstigt, versuchen sich dann aber auch zu beeilen
 3. Letztgeborene nehmen Zettel nicht wahr, sind in Gespräch vertieft und vollkommen uninteressiert an einer Problemlösung

9. Fazit

Positionen im Berufsleben

- Erstgeborene/ Einzelkinder
→ Hochleistungsberufe (z. B. in naturwissenschaftlichen oder juristischen Bereichen)
- Mittelkinder
→ Diplomaten
- Jüngste Kinder
→ soziale Berufe

9. Fazit

Positionen im Fachbereich der BWL

- Erstgeborene/ Einzelkinder
 - Führungspositionen (Geschäftsführer, Manager)
 - Controlling, Buchhaltung
- Mittelkinder
 - Betriebsrat
- Jüngste Kinder
 - Verkäufer, Marketing

Quellenangabe

Geschwisterkonstellationen

- Die Familie bestimmt Ihr Leben -

von Kevin Leman,

aus dem amerikanischen übersetzt von Thomas Lardon,
mvg Verlag, 6. Auflage 2004



Kommunikation zwischen Männern und Frauen

„Das habe ich nie gesagt –
oder doch?“

- Eine Frau hat die Scheidung eingereicht. Als der Scheidungsrichter sie fragt, warum sie sich scheiden lassen wolle, erklärt sie, ihr Mann habe seit zwei Jahren nicht mehr mit ihr gesprochen.
- Der Richter fragt den Mann: „Warum haben sie seit zwei Jahren nicht mehr mit ihrer Frau gesprochen?“
- Er antwortet: „Ich wollte sie nicht unterbrechen.“

Gliederung

- Probleme in der Kommunikation
 - Wie entstehen solche Probleme?
- Frauen/Männer
 - Unterschiede im Sprachverhalten
- Ein alltägliches Beispiel
- Problemgespräche
- Vorurteile
- Verhalten von Frauen/Männern in verschiedenen Situationen und deren Gründe

Probleme in der Kommunikation

- „Wir haben kein Brot mehr“
- Botschaften :
 - Wir haben kein Brot mehr
 - DU hast vergessen Brot zu kaufen
 - Gehe Brot kaufen
 - Vorschlag Essen zu gehen



Wie entstehen solche Probleme ?

- Unterschiedliche Lösungsansätze
 - Erziehung
 - Eltern unterscheiden bei der Sprache zwischen Jungen und Mädchen
 - Angewohnheiten werden von Spielkameraden übernommen



Frauen

- Fokus: Beliebtheit
 - Schon bei kleinen Mädchen
- Konversation als eine Art „Federballspiel“
- Indirekte Ausdrucksweise
 - Möglichst höflich
- Hauptsächlich Beziehungsebene



Männer

- Fokus: Unabhängigkeit und Respekt
- Wettkampfcharakter
- Weltbild geprägt von Leistung und Hierarchien
- Konversation wie „Badminton“
- Konflikte werden einfacher gelöst



Unterschiede im Sprachverhalten

Federballspiel (Frauen)

- Frauen geben Gespräche verbatim wieder
- hoher Wortaufwand
- Je länger der „Ball“ in der Luft bleibt desto besser
- Dieses Muster wird auch auf die Beziehung zu Männern übertragen

Badminton (Männer)

- Gespräche werden zusammen gefasst
- Konversationen kurz gehalten
- Hoher Wortaufwand der Frauen oft unbegreiflich
- Badminton = Smash, Satz, Sieg

Ein alltägliches Beispiel

- Mary : Ich war einkaufen heute Mittag, hab Salat gekauft und weißt du was?
- Bud : Ahha.
- Mary : Ich hab deine Mutter gesehen.
- Bud : Wen hast du gesehen?
- Mary : Deine Mutter. Sie hat mich nicht mal erkannt
- Bud : Aaaah.
- Mary : Sie stand an der Fleischtheke und ich, ich habe mir gerade so – ich habe meinen Salat gekauft und drehe mich um und da steht sie an der Fleischtheke und dann ist sie gegangen und –
- Bud : Bin gleich wieder da.

Ehefrau ist sehr **Kommunikation**
unzufrieden **gescheitert**



↓
Hat sich Mühe gegeben
ein Gespräch aufzubauen

↓
Sie ist abgeblockt
worden

↓
**Fühlt sich von
ihrem Mann
missachtet**

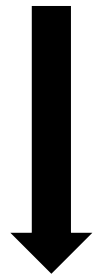
Er hat gerade
keine Lust auf
eine Unterhaltung
gehabt!!!

Er hat das alles
schon einmal
gehört!!!



Problemgespräche

Frauen



Männer

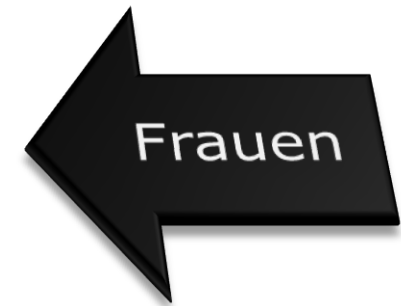


- Das Lösen des Problems ist nebensächlich
- Wichtig ist, dass man darüber redet

- Problem soll gelöst werden
- So schnell wie möglich

Problemgespräche

Unterschiedliche
Gesprächsverhalten



Missverständnisse

Vorurteile

- Männer hören nicht zu
- Sind zu Hause sehr zurückhaltend
- Frauen sind sehr aktiv
- Sie reden sehr viel



Vorurteile

- Gemeinsame Anwesenheit ist gleichbedeutend mit Nähe
- Reden ist etwas womit man andere beeindruckt/überzeugt
- Nähe wird durch Worte vermittelt
- Sie reden viel und gerne



Hören Männer wirklich nicht zu?



2 Problemfelder

Allgemeines Gesprächsverhalten

- Wer redet wann, wo, wie und worüber?

Schlüsse

- Welche Schlüsse kann man aus dem Gesagten ziehen?

Frau

- Sie bittet ihren Mann etwas zu erledigen
- Drückt sich indirekt aus

Mann

- Er weiß gar nicht, dass sie etwas von ihm will

Frau

- Sie wiederholt ihre Bitte
- Drückt sich direkt aus

Mann

- Er wittert einen Befehl
- Tut erst einmal gar nichts

Frau

- Sie wiederholt ihre Bitte mit Nachdruck

Bei einem Seminar muss man sich erst eine gewisse Autorität zutrauen ...

Männer
stellen
lange und
kritische
Fragen



Statuserhöhung



Frauen
halten
ihre Kritik
zurück



Höflichkeit

DIE MEISTEN MÄNNER WISSEN NICHT,
WAS IM KOPF IHRER FRAU VORGEHT!



Das Hauptproblem in der Kommunikation zwischen Männern und Frauen besteht in einseitigen und negativen Interpretationen

WISO IS'N
DIE SCHACHTEL
LEER?

WEIL NÜSCHT
DRIN IST.



Luigi

Vielen Dank für die
Aufmerksamkeit



DAS ARROGANZ PRINZIP

**So haben Frauen mehr Erfolg
im Beruf**

Buch Peter Modler

1

GLIEDERUNG:

- Entwicklung in der Kindheit
- Frauensprache – Männersprache
- Beispiele im beruflichen Kontext
- Das Stufenmodell
- Hierarchisches Spiel der Männer
- Überlegenheit ohne Worte
- Worte der Macht
- Die 10 Gebote

Frauen und Männer sprechen 2 unterschiedliche Sprachen!!!

1. ENTWICKLUNG

- Frauen und Männer eignen sich schon in der Kindheit unterschiedliche Sprachverhalten an

Mädchen: nicht zu selbstsicher erscheinen



→ Unbeliebtheit

Jungen: heben ihr Können hervor, anstatt es herunterzuspielen



2. FRAUENSPRACHE- MÄNNERSPRACHE

➤ Frauen:

- Persönliche Sprache
- Verniedlichungen
- Abschwächende Formulierungen
- Vermeiden starke Ausdrücke
- Um Höflichkeit bemüht

➤ Männer:

- rein Informativ
- kaum emotional
- Sachebene
- Direkt, kurz, knapp
- Starke Ausdrücke
- Viele Gesten

BEISPIEL: FRAUENSPRACHE IM BERUF

Weibliche Kolleginnen

- Rückfragen, Bestätigungen
- Klagen über mangelnde Beachtung
- Die Chefin raushängen lassen

Absicht

Herstellung von Nähe + gutes Arbeitsklima

mehr Respekt bekommen

sich Platz verschaffen

Mögliche Wirkung bei Männern

Eindruck von Unterwürfigkeit + Unsicherheit

Eindruck von Mimosenhaftigkeit

Kein Problem, Dankbarkeit

BEISPIEL: MÄNNERSPRACHE IM BERUF

Männliche
Kollegen

Absicht

Mögliche
Wirkung bei
Frauen

➤ Konsequente
Sachsprache

Konzentration
auf Lösung

Emotionale Kälte

➤ Nonverbale
Zeichen

Kann als deutliche
Äußerung gedacht
sein

Gefühl der
Verunsicherung
(„*Warum sagt
der nix?*“)

3. DAS STUFENMODEL



I. Move Talk

- Non- verbal
- Alles Körperliche



II. Small Talk

- Verbal, aber nicht intellektuell
- Nebensächlichkeiten



III. High Talk

- Verbal und intellektuell
- Fachspezifisches oder akademisches Niveau

4. HIERCHISCHES SPIEL DER MÄNNER

Ebene High Talk:

- Anzweifeln fachlicher Kompetenzen
- Herumreiten auf Schwachstellen

Ebene Small Talk:

- dauerndes Dazwischenreden
- Reden über Sport, Urlaub, private Themen

Ebene Move Talk:

- zu spät kommen
- Handyklingeln, arbeiten mit Handy
- Einfach aus dem Raum gehen + dann wieder kommen

5. ÜBERLEGENHEIT OHNE WORTE

- Mit simplen Gesten zeigen, wo der Hammer hängt!! (Move Talk)
- Um zu zeigen, dass man ernst zu nehmen ist
- Frauen erscheint dies oft unhöflich, doch Männer nehmen es nicht persönlich
- ➡ Selbst als **STARKE PERSON** auftreten.

6. DIE WORTE DER MACHT

- Kurze Sätze mit einfacher Botschaft
- Langsame und deutliche Sprechweisen verstärken den Eindruck
- Der Einsatz von Fragen am Ende des Satzes
- Auf wirksamere Sprachebene wechseln
- Taktische Pausen bewusst einsetzen
- Stimme bewusst einsetzen

DIE 10 GEBOTE

- *1. Du sollst nicht alles tödlich ernst nehmen.*
- *2. Du sollst nach der Macht greifen.*
- *3. Du sollst auch einmal unhöflich sein.*
- *4. Du sollst deine Stimme bewusst einsetzen.*
- *5. du sollst deine berufliche Rolle ernst nehmen.*

- 6. *Du sollst die Ebenen der Auseinandersetzung nicht durcheinanderbringen.*
- 7. *Du sollst dein Revier verteidigen.*
- 8. *Du sollst nicht glauben, dass Männer verkleidete Frauen sind.*
- 9. *Du sollst umschalten können.*
- 10. *Du sollst Statussymbole für dich verlangen.*



**VIELEN DANK FÜR
EURE
AUFMERKSAMKEIT**

Kontrollierter Dialog

Erst verstehen, dann verstanden werden!

Sozialkompetenz – Dr. S. Börgens

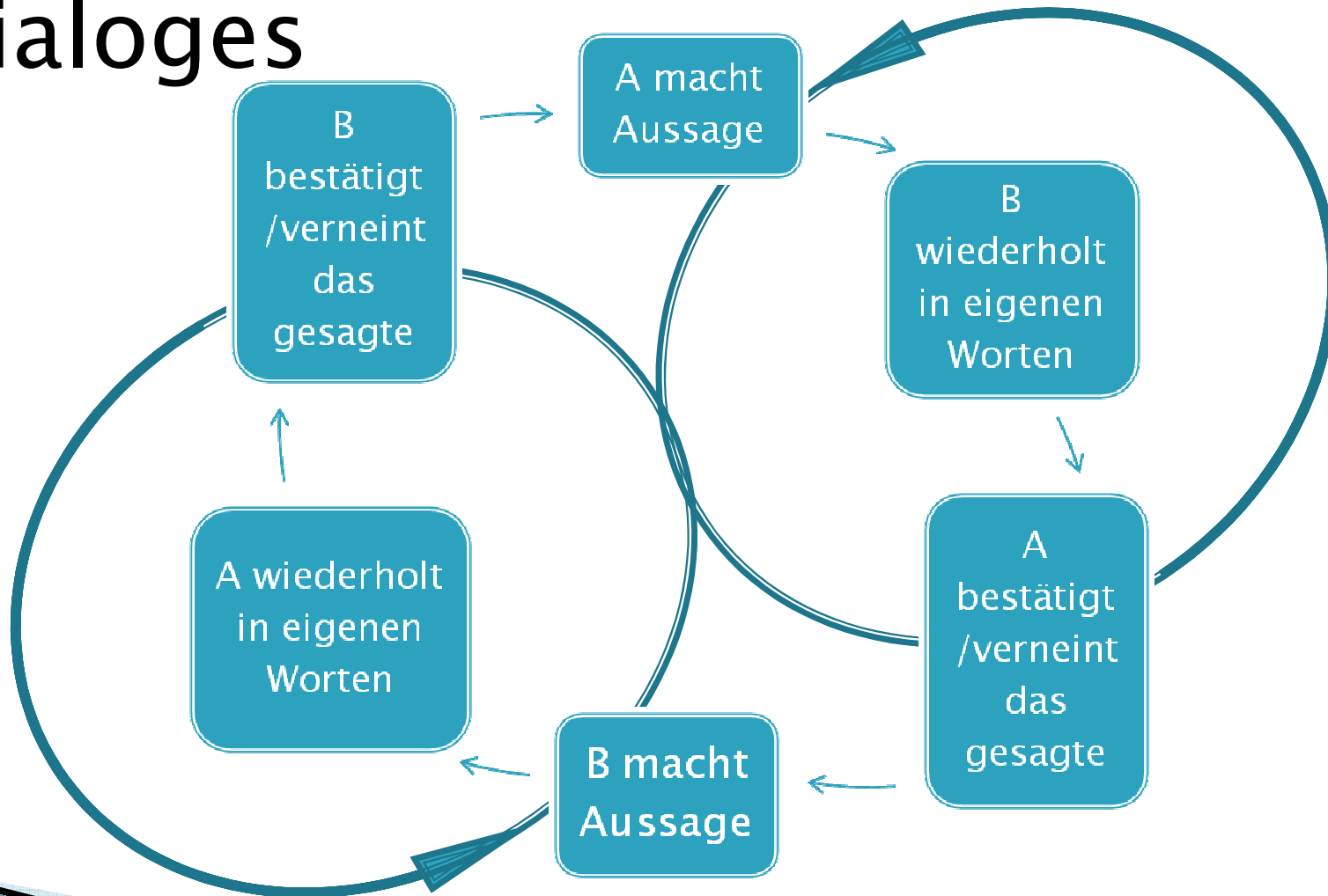
Inhaltsverzeichnis

- ▶ Was ist kontrollierter Dialog
- ▶ Ablauf eines kontrollierten Dialoges
- ▶ Anwendungsmöglichkeiten
- ▶ Kontrollierter Dialog als Verkaufstechnik
- ▶ Übung für die Gruppe
- ▶ Vor- und Nachteile

Was ist ein kontrollierter Dialog

- ▶ Kommunikationsübung um Wahrnehmungslücken im Gespräch zu erkennen
- ▶ Wird zu zweit durchgeführt, optional mit dritter Person als Beobachter
- ▶ Man versucht die Aussage des Vorredners sinngemäß wiederzugeben
- ▶ Darauf folgt eigene Aussage
 - Es entsteht ein zeitverzögerter Dialog

Ablauf des kontrollierten Dialoges



Anwendungsmöglichkeiten

- ▶ Bei bestehender Gefahr, dass sich die Gesprächspartner nicht verstehen
- ▶ Hilft sprachliche, sachliche oder persönliche Missverständnisse zu klären
- ▶ Als Verkaufsstrategie

Kontrollierter Dialog als Verkaufstechnik

- ▶ Man wiederholt nur noch die Kernaussagen des Kunden
- ▶ Hilft in den Bereichen: Bedarfsanalyse, Einwandbehandlung und Umgang mit Beschwerden
- ▶ Beispiel:
 - „Für mich ist vor allem die Sicherheit einer Geldanlage wichtig“

„Wenn ich sie richtig verstehe, geht es Ihnen vor allem um den Aspekt der Sicherheit bei einer Investitionsentscheidung“

Kontrollierter Dialog als Verkaufstechnik

- ▶ Durch sinngemäßes wiederholen erfährt der Kunde, dass
 - Ihm zugehört wird
 - Er wichtig genommen wird
 - Seinen Aussagen große Beachtung geschenkt wird
- ▶ Man geht sicher, dass man den Kunden 100%ig verstanden hat
- ▶ Sollte die Wiederholung inkorrekt sein wird man meist vom Kunden sofort korrigiert
 - Missverständnisse werden im vorhinein vorgebeugt

Gruppenübung zum kontrollierten Dialog

- ▶ 3 Personen pro Gruppe
- ▶ ein Thema wählen, am besten eins wo ihr unterschiedliche Meinungen habt
- ▶ Zwei diskutieren mit Hilfe des kontrollierten Dialogs darüber
- ▶ die dritte Person dient als Beobachter und gibt Feedback

Vorteile

&

Nachteile

- ▶ Gesprächsbeziehung herstellen, bzw. stärken
 - ▶ Missverständnisse vermeiden
 - ▶ Gezieltere Argumentation
 - ▶ Inhaltlicher Faden
- ▶ Sehr zeitaufwendig
 - ▶ Nicht immer anwendbar

Vielen dank für eure
Aufmerksamkeit!



Aggression im Alltag

Wie setze ich meine Aggression positiv ein

Agenda

- 🌶️ Was ist Aggression
- 🌶️ Formen der Aggression
 - 🌱 Positive und Negative Aggression
 - 🌱 Behandlungsmöglichkeiten
- 🌶️ Erfolgsmenschen auf der Spur
- 🌶️ Mehr Biss: Strategien für Ihre Durchsetzung
- 🌶️ Fragebogen

Was ist Aggression?



Ursachen

- 🌶️ Gesellschaft
- 🌶️ Medien
- 🌶️ Persönliche Umfeld
- 🌶️ Schule und Beruf
- 🌶️ Schlüsselerlebnisse



Die Formen der Aggression



Negative Aggression (Autoaggression)
(Gewalt, Zorn, Wut, Angst)



Positive Gewalt
(Tatkraft, Engagement, Zivilcourage, Schutz)

Wie geht man mit den Formen um ?

- 🌶️ Negative Aggression vermindern
 - 🌱 Anti-Aggressivitätstraining-Training
- 🌶️ Positive Aggression fördern
 - 🌱 Durchsetzungsvermögen steigern
 - 🌱 „Nein“ sagen lernen



Erfolgsmenschen auf der Spur

- 🌶️ Fähigkeit andere gezielt einzuschüchtern
- 🌶️ Gefallen an Einfluss, Macht & Autorität
- 🌶️ Ehrgeiz & Selbstbewusstsein
- 🌶️ Souveränität
- 🌶️ Durchsetzungsstärke



„Gute Mädchen kommen in den
Himmel, positiv-aggressive in die
Chefetage!“



Strategien für Ihre Durchsetzungsstärke

- 🌶️ Abwehrrhetorik
- 🌶️ Nonverbale Abwehrstrategien
- 🌶️ Strategien die Gegner ins Schwitzen bringen



Abwehrrhetorik

- 🌶 „Entschuldigen Sie, ich hab nicht zugehört“
- 🌶 „Sorry, einen Moment bitte, ich bin gleich wieder da“
- 🌶 „Für akademische Zirkel eine eher unübliche Frage“

Strategien für Ihre Durchsetzungsstärke

🌶️ Abwehrrhetorik

🌶️ Nonverbale Abwehrstrategien

🌶️ Strategien die Gegner ins Schwitzen bringen



Nonverbale Abwehrstrategien

- 🌶️ Mustern von oben bis unten
- 🌶️ Machtkampf per Blickkontakt
- 🌶️ Busenblick
- 🌶️ Auf den Boden sehen
- 🌶️ Mutterblick

Strategien für Ihre Durchsetzungsstärke

- 🌶️ Abwehrrhetorik
- 🌶️ Nonverbale Abwehrstrategien
- 🌶️ Strategien die Gegner ins Schwitzen bringen



Strategien die Gegner in Schwitzen zu bringen

- 🌶️ Aufgaben, die quantitativ nicht zu schaffen sind
- 🌶️ Aufgaben, die nicht zu lösen sind
- 🌶️ Das 3-Prozent Defizit
- 🌶️ Das schmerzhafteste Feedback Timing

Fragebogen

50 – 45 Testfragen zugestimmt	Gnadenlos scharf: Sie sind ein Machtvampir und übertreiben es
45 – 30 Testfragen zugestimmt	Extrem scharf: Sie liegen goldrichtig – bissig, aggressiv, aber mit Herz !
30 – 20 Testfragen zugestimmt	Schon schärfer: Sie haben bissiges Potenzial – und müssen es nur noch aktivieren
20 – 5 Testfragen zugestimmt	Mild bis mittel: Sie sind nett und freundlich, kommen gut an, aber kaum weiter
5 -0 Testfragen zugestimmt	Unschärf: Sie sind zu gut für diese Welt

Fragen



**Vielen Dank
für
Ihre Aufmerksamkeit**



Positives Denken

Anleitung zum „besseren“ Leben

Allgemein



- Steht für eine bejahende, zuversichtliche Haltung
- *Existiert nicht als Psychologische Vokabel*
→ *wird allerdings häufig im Alltag verwendet*

Gliederung



1. Erläuterung des Begriffes
2. 4 Teilsegmente des Positiven Denkens
3. Wirkung auf den Körper
4. Diagnose
5. Gefahren
6. Optimismus vs. Pessimismus





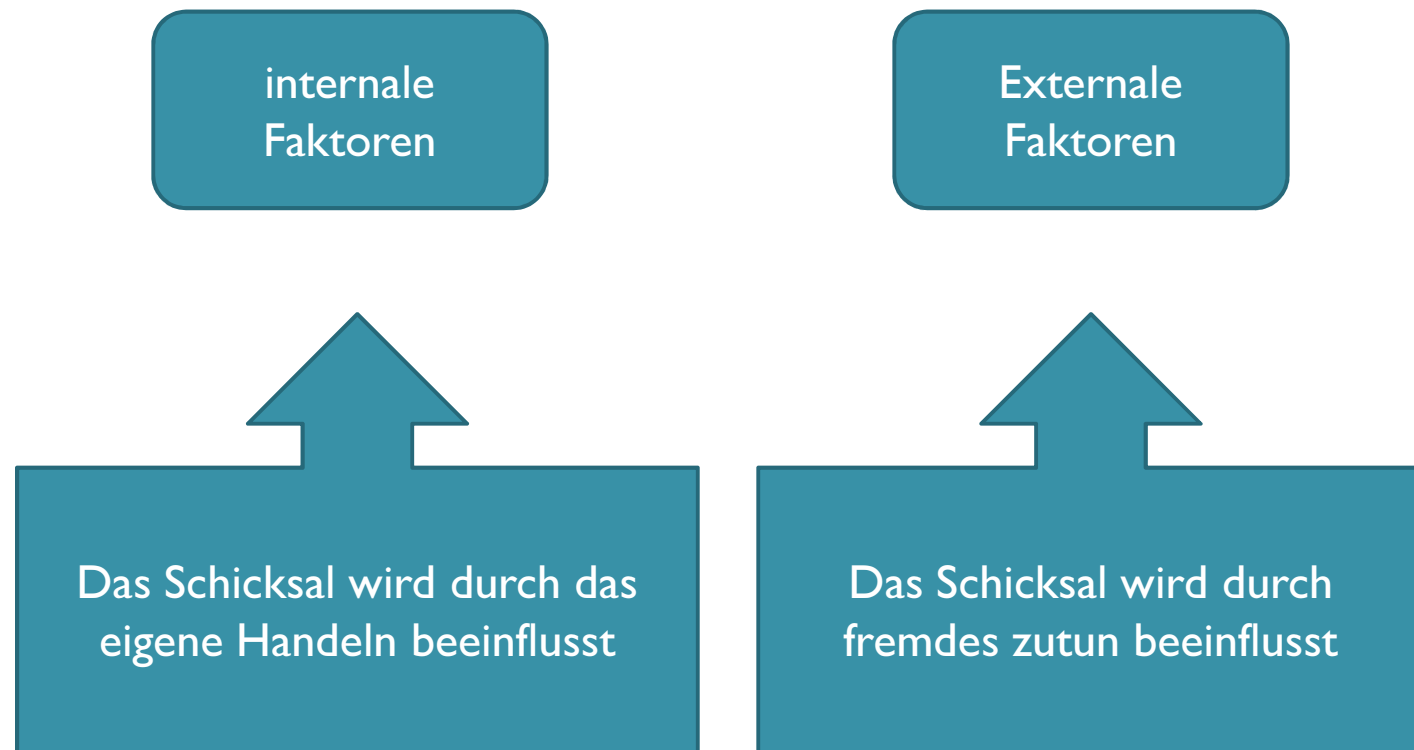
I. Optimismus

- Gegebene Tendenz bestimmte Dinge zuversichtlich zu sehen
- Auch in schwierigen Situationen wird ein positives Ergebnis erwartet
- => Neigung zu positivem Denken

2. Kontrollüberzeugungen

- Eigenes Schicksal kontrollieren

Unterscheidung



3. Selbstwirksamkeitserwartungen

- Überzeugung wirksam Einfluss auf ein Geschehen zu nehmen

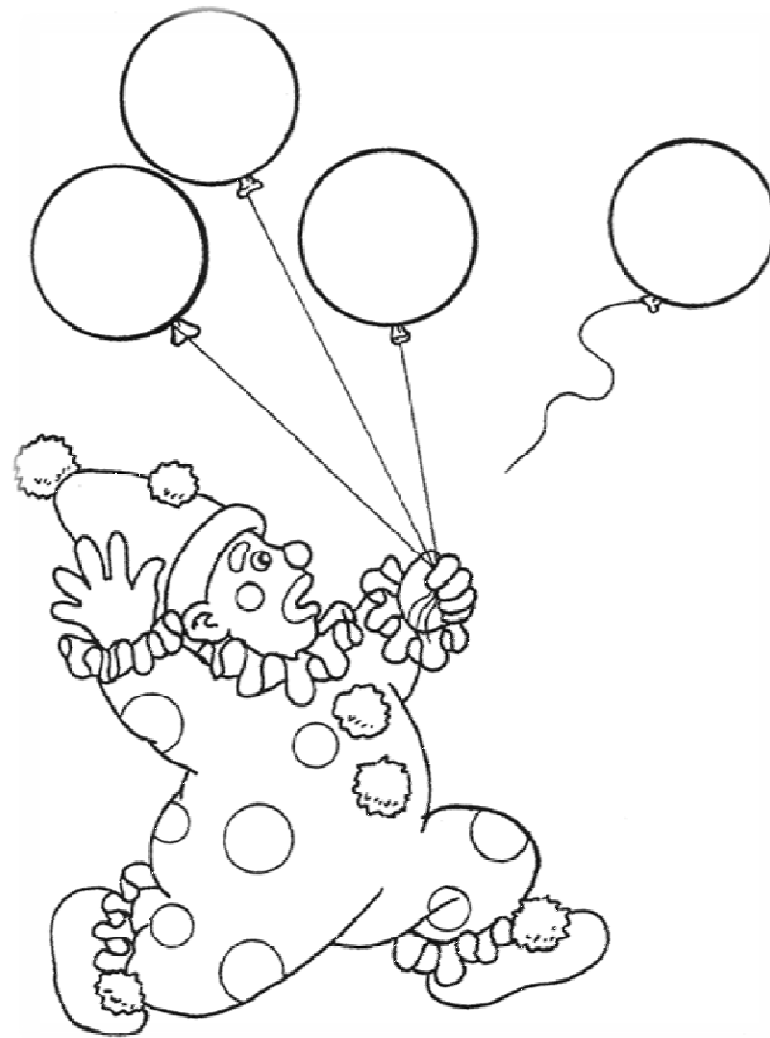
Unterscheidung

Kompetenzerwartung	Konsequenzerwartung
Man ist selbst in der Lage, Einfluss auf sein Schicksal nehmen zu können.	Annahme das diese Handlungen geeignet sind ein bestimmtes Ziel zu erreichen

4. Positiv konnotierte Bewältigung

- *In hard situations:*
⇒ *think positive!*

- *Beispiele:*
⇒ *Hoffnung*
⇒ *Humor*
⇒ *Usw.*



II. Wirkung auf den Körper



- Studie von Michael F. Scheier
- 51 Männer die sich einer Bypass-Operation unterziehen mussten wurden befragt zu Daten wie:
 - ⇒ Lebensqualität
 - ⇒ Stress
 - ⇒ Genesung
 - ⇒ Stimmung

II. Wirkung auf den Körper



	Optimist	Pessimist
I Tag vor der OP	Weniger feindselig, Weniger Gefühlsschwankungen	Feindseliger, Gefühlsschwankungen
Eine Woche nach der OP	Glücklich, erleichtert Erholten sich schneller	Erholten sich langsamer von der OP
6 Monate nach der OP	Insgesamt höhere Lebensqualität	_____

III. Diagnose



- Zunächst muss der IST-Zustand festgestellt werden
- Verschiedene Testmöglichkeiten (bsp. Life Orientation Test

I. Statusdiagnose



- Bin ich eher Optimist oder Pessimist??



IV. Gefahren von positiven Denken



- Gefahr der Enttäuschung
 - Sind Menschen mit positiven Erwartungen besonders verletzlich gegenüber Enttäuschungen?
- Ist defensiver Pessimismus besser???
 - “wer das schlimmste erwartet, erlebt nur positive Überraschungen”

IV. Gefahren von positivem Denken



- Gefahr der Passivität
 - Kann es sein das Optimisten denken, dass auch ohne ihr zutun sich alles idealer weise entwickelt?
 - → keine Präventivmaßnahmen
 - → Passivität im Geschehen
 - >>> Gefahr der Enttäuschung<<<

IV. Gefahren von Positivem Denken



- Unterschätzen von Risiken
 - Personen die sich „worst - case“ Situationen imaginieren bereiten sich besser vor.
 - Allerdings: es kann sein, dass zu Unrecht bedrohliche Situationen vermieden werden (bsp. Phobien)



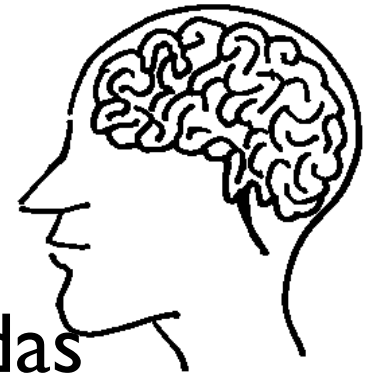
V. Optimismus vs. Pessimismus



- *Eine Auffassung von: Dr. Rolf Merkle*



Der Pessimist



- Der Pessimist sieht oft in allem das schlechte
- Dies bestätigt sich auch oft in seinem Leben (sitzt im Leben oft in 2. Reihe)
- → „er ist der einzige Realist“



- ***Ein Pessimist ist ein Mensch, der sich über schlechte Erfahrungen freut, weil sie ihm recht geben.***

Heinz Rühmann

Der Optimist



- Wird von Pessimisten oft belächelt
(hat sprichwörtlich eine rosa Brille auf)
- Sieht oft das positive an Situationen
→ bestätigt sich für sein Leben
- Optimisten sitzen oft in 1. Reihe

Die Lösung!



- **Was man vorhersieht oder erwartet, womit man sich in Gedanken permanent beschäftigt, neigt dazu, Wirklichkeit zu werden.**



NLP- Neurolinguistische Programmierung

NLP- Neurolinguistische Programmierung

1. Selbstbestimmung

1.1 Erfolgreiche haben etwas gemeinsam

1.2 Die Kybernetik des Erfolges

1.3 Die 6 Wahrheiten für ein erfülltes Leben

2. Fremdbestimmung

2.1 Ich mit dir- exzellente Kommunikation

1. Selbstbestimmung

1. Erfolgreiche haben etwas gemeinsam

✓ **Exzellentes Verhalten ist ansteckend**

❖ Erfolg in einem Gebiet überträgt sich auch auf andere Bereiche in unserem Leben

1. Erfolgreiche haben etwas gemeinsam

✓ Exzellentes Verhalten ist ansteckend

„Machen Sie einen Anfang. Beginnen Sie, in einem Teilbereich ihres Lebens Mittelmaß nicht länger zu akzeptieren. Entschließen Sie sich noch heute, etwas, das Sie bereits gut machen, weiter zu verbessern, und tun Sie alles, um darin noch exzellenter zu werden.“

1. Erfolgreiche haben etwas gemeinsam

✓ Ergebnisse

❖ Ergebnisse nicht als Fehler sondern als Feedback sehen

→ Flexibilität & Kreativität

1. Erfolgreiche haben etwas gemeinsam

✓ Ergebnisse

„Wenn Sie das nächste mal mit einer Leistung, mit einem Ergebnis nicht zufrieden sind, dann nehmen Sie ihre Unzufriedenheit als eigenes Feedback zu ihrer Leistung an. Überlegen Sie sich dann zumindest 3 Möglichkeiten, was Sie anders machen könnten.“

1. Erfolgreiche haben etwas gemeinsam

✓ Menschen sind perfekt

❖ Jeder Mensch handelt nach seinem besten Ermessen

1. Erfolgreiche haben etwas gemeinsam

✓ Menschen sind perfekt

„Wenn Sie das nächste Mal jemanden sehen, der in ihren Augen etwas Dummes macht, schauen Sie nochmals hin, und erkennen Sie, dass er gerade das Beste getan hat, was er in dieser Situation tun konnte. Erleben Sie, wie dieses Verständnis zu einer Veränderung ihrer Einstellung führt.“

1. Erfolgreiche haben etwas gemeinsam

✓ Alles ist eine Gelegenheit

❖ Jede Situation als Gelegenheit und Chance betrachten, egal wie aussichtslos sie erscheint

1. Erfolgreiche haben etwas gemeinsam

✓ Alles ist eine Gelegenheit

„Wenn ihnen eine Situation verfahren erscheint, stehen Sie auf, machen Sie ein paar tiefe Atemzüge und stellen Sie sich die WIDEG-Frage: „Wofür ist das eine Gelegenheit?“ .“

1. Erfolgreiche haben etwas gemeinsam

✓ Verantwortung

❖ Wir tragen selbst Verantwortung für unser Denken und Handeln und damit auch für unser Glück und unseren Erfolg

1. Erfolgreiche haben etwas gemeinsam

✓ Verantwortung

„Worauf warten sie noch? Nehmen Sie es selbst in die Hand, gleich den heutigen Tag zu dem zu machen, was Sie sich am Morgen dafür vorgenommen haben. Beginnen Sie sofort damit, sich als Ursache für die Vorgänge in ihrem Leben zu empfinden.“

1. Erfolgreiche haben etwas gemeinsam

✓ Leistung ist ein Spiel

❖ Leistung entsteht durch Übung

❖ Erfolgreiches Lernen durch spielerisches Lernen

1. Erfolgreiche haben etwas gemeinsam

✓ Leistung ist ein Spiel

„Wenn Sie der nächsten Herausforderung gegenüber stehen, gehen Sie diese einmal absichtlich anders als bisher an. Starten Sie innerlich ein Experiment, und betrachten Sie die Herausforderung als Spiel.“

1. Erfolgreiche haben etwas gemeinsam

✓ Begeisterung

❖ Begeisterung als ein Schlüssel zum Erfolg

❖ Begeisterung ist ansteckend

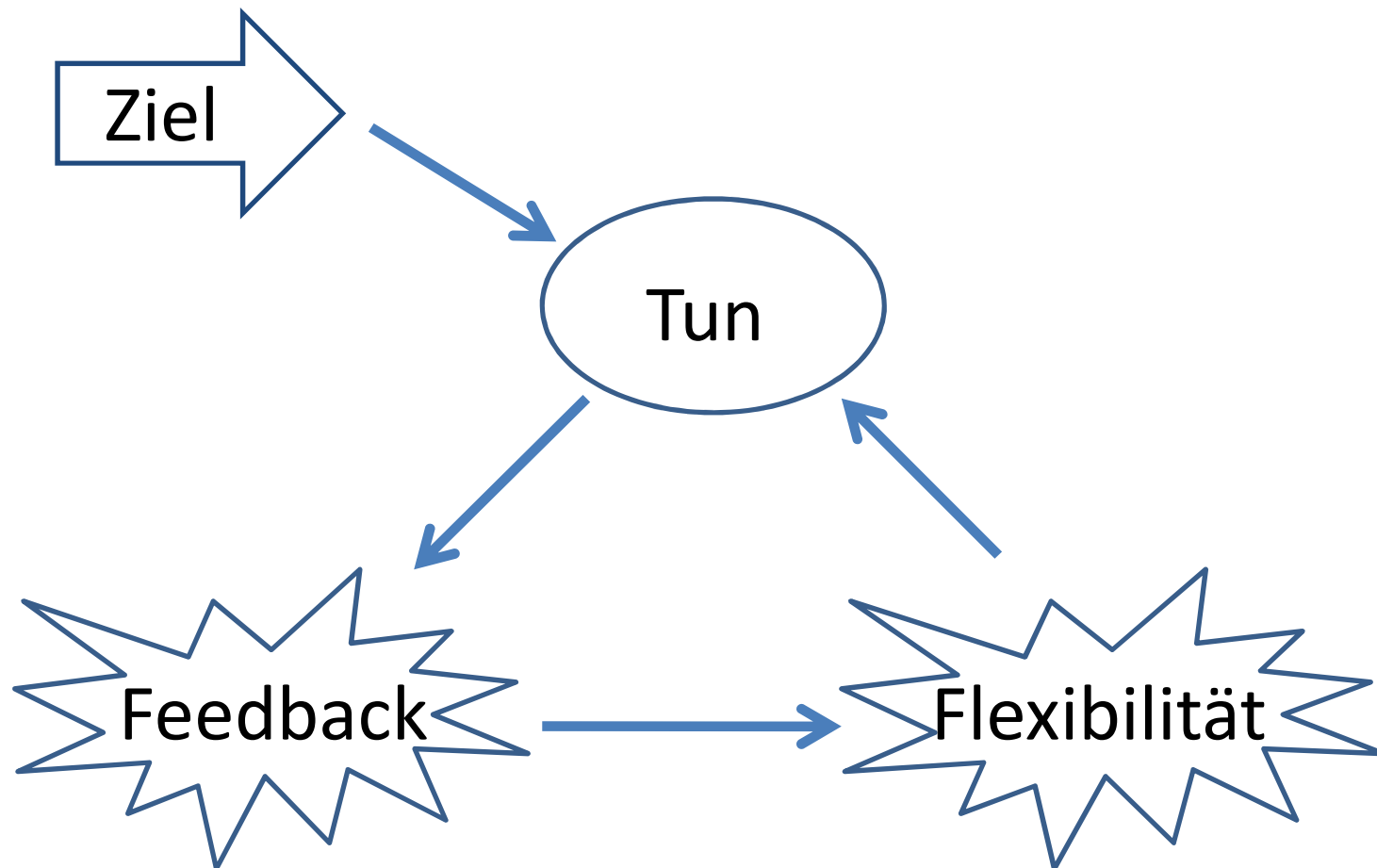
1. Erfolgreiche haben etwas gemeinsam

✓ Begeisterung

„Wenn Sie das nächste Mal jemandem ein Lob aussprechen, tun Sie es mit Nachdruck und Begeisterung und achten Sie auf die Reaktion, die ihr Gesprächspartner dabei zeigt.“

2. Die Kybernetik des Erfolgs

1. Handlungsmodell



2. Die Kybernetik des Erfolgs

✓ Triff eine Entscheidung

❖ Wir brauchen ein klares Ziel um zu wissen was wir erreichen wollen

2. Die Kybernetik des Erfolgs

✓ Triff eine Entscheidung

„Wenn Sie das nächste Mal in einer Entscheidungssituation bemerken, dass Sie die Entscheidung nur aufschieben, weil die anderen Möglichkeiten auch ganz nett wären, dann nehmen Sie ganz bewusst Abschied von diesen Alternativen. Bekennen Sie sich zu einem Weg – keine Kraft kann sich mit Entschlossenheit messen.“

2. Die Kybernetik des Erfolgs

✓ Handle hier! Handle jetzt! Handle mehr!

❖ Getroffene Entscheidungen sofort umsetzen

❖ Ziele auf ihre Realistik überprüfen und dementsprechend handeln

2. Die Kybernetik des Erfolgs

✓ Handle hier! Handle jetzt! Handle mehr!

„Wann immer Sie sich für eine von mehreren Möglichkeiten entscheiden, zögern Sie die Umsetzung nicht lange hinaus.

Gehen Sie die Sache so rasch wie möglich an. Setzen Sie sofort einen ersten Schritt. Auch wenn er ihnen nur symbolisch erscheint: Tun Sie ihn sofort!“

2. Die Kybernetik des Erfolgs

✓ Nimm Feedback

❖ Feedback als Korrekturmaßnahme

❖ Offenheit notwendig

2. Die Kybernetik des Erfolgs

✓ Nimm Feedback

„Wenn Sie das nächste Mal etwas Neues beginnen, seien Sie geduldig und bereit Feedback zu nehmen, um spielerisch und voll Begeisterung Rückmeldungen von außen in ihre Wegkorrektur einzubauen. So werden Sie ihr Ziel leicht und auf dem kürzesten Wege erreichen.“

2. Die Kybernetik des Erfolgs

✓ Sei flexibel!

❖ Wenn Sie etwas tun, das nicht den gewünschten Erfolg bringt, dann versuchen Sie etwas anderes. Mehr von dem zu tun, das ohnehin nicht funktioniert, kann nicht zum Erfolg führen.

2. Die Kybernetik des Erfolgs

✓ Sei flexibel!

„Beginnen Sie sofort, in kleinen Dingen ihre Flexibilität zu üben. Gewöhnen Sie sich an Veränderung.“

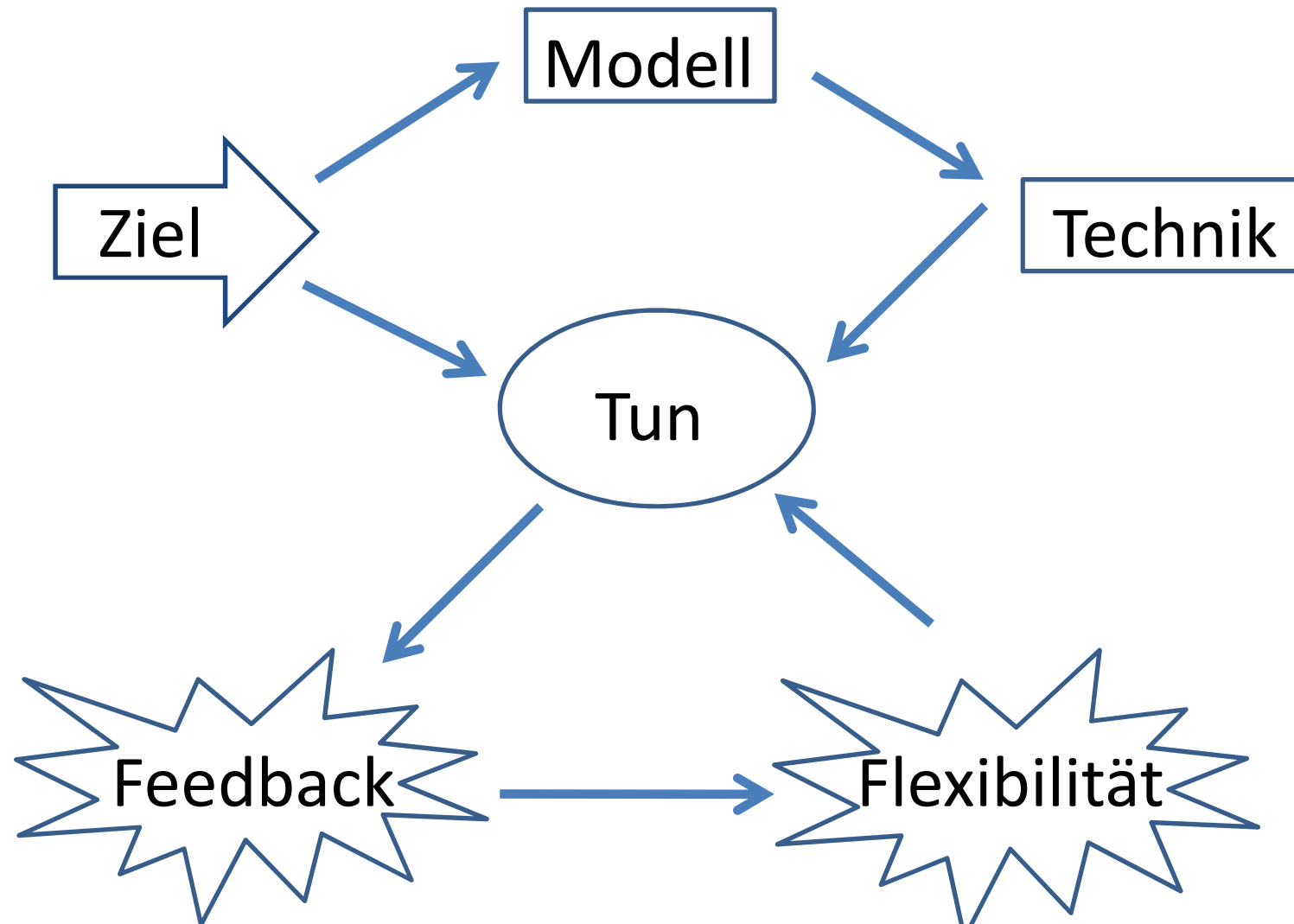
2. Die Kybernetik des Erfolgs

✓ Modeling und Strategien- der Königsweg

❖ Sich an dem orientieren, was funktioniert

2. Die Kybernetik des Erfolgs

✓ Modeling und Strategien- der Königsweg




2. Die Kybernetik des Erfolgs

✓ Modeling und Strategien- der Königsweg

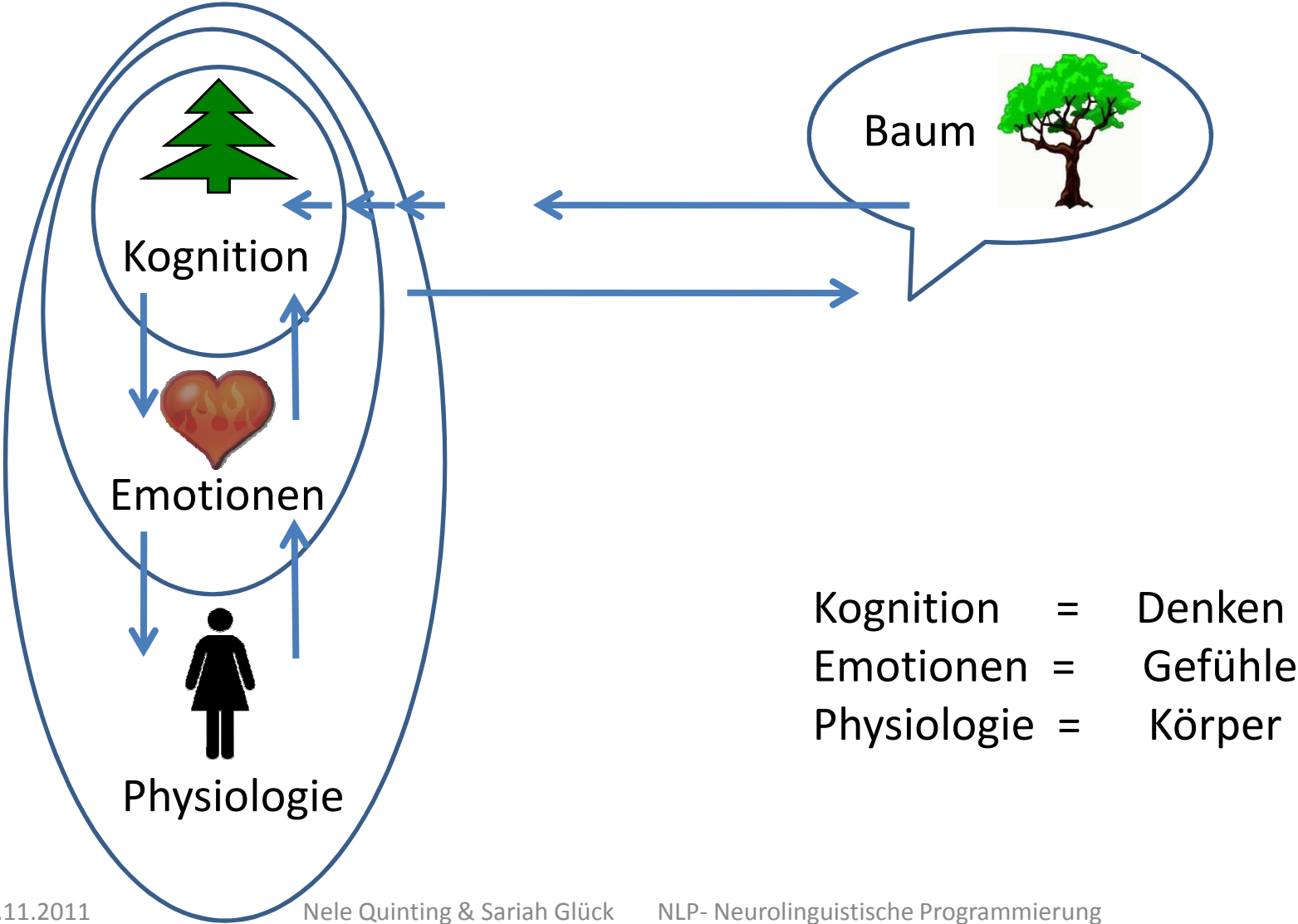
„Das nächste Mal, wenn Sie jemanden sehen, der eine Fähigkeit hat, die Sie gerne hätten, schauen Sie einmal genau hin, um herauszufinden, welche struktur dieser Fähigkeit zugrunde liegt. Fassen Sie den Mut zu fragen: „Wie machst du das eigentlich?“. “

3. Die 6 Weisheiten für ein erfülltes Leben

✓ Die Landkarte ist nicht das Gebiet

- ❖ Jeder hat seine eigene Realität=**Landkarte** → subjektiv
- ❖ Landkarte ist vereinfachte Abbildung des Gebietes 
- ❖ Gebiet=Wirklichkeit

3. Die 6 Weisheiten für ein erfülltes Leben

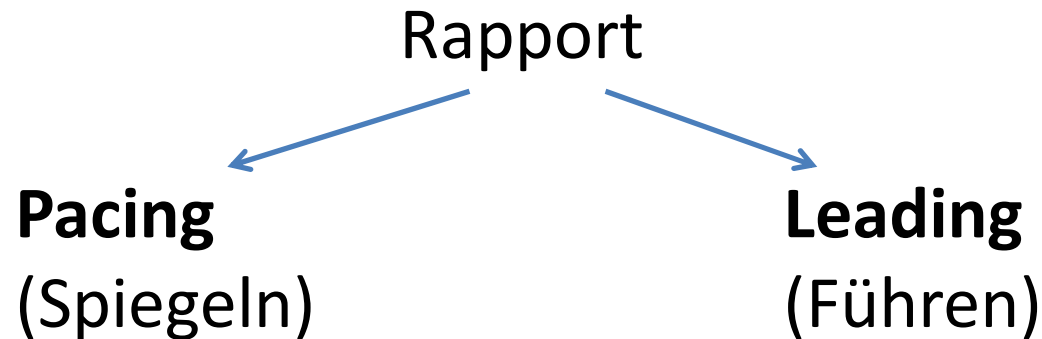


2. Fremdbestimmung

4. Ich mit dir- exzellente Kommunikation

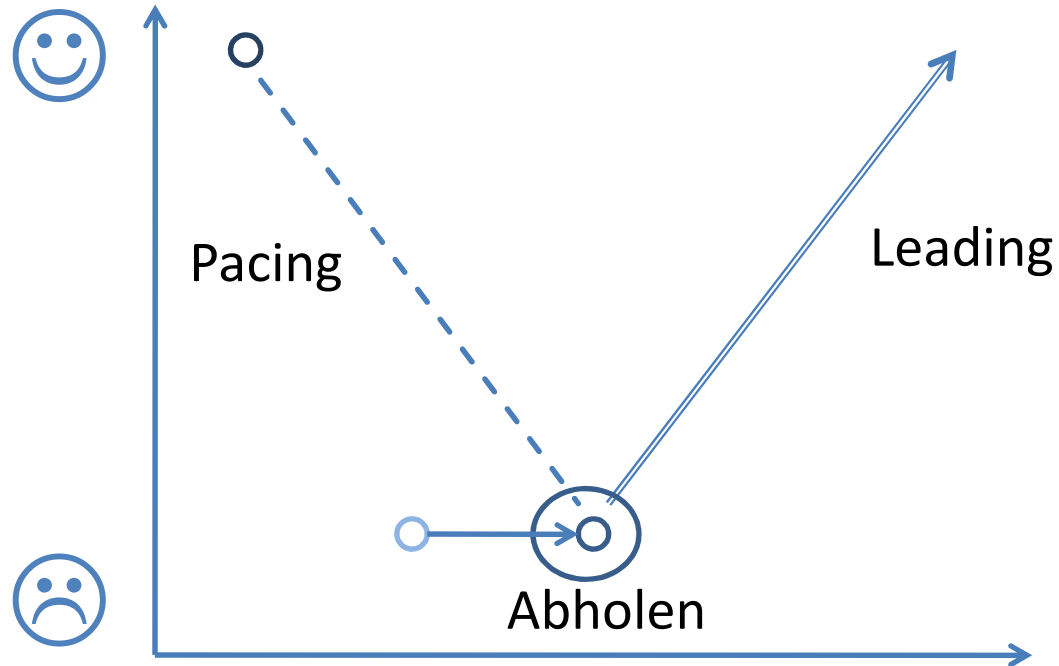
✓ Rapport- mehr als ein guter Draht

- ❖ Rapport= Qualität einer Beziehung
- ❖ Alle zwischenmenschlichen Prozesse, die eine gute Grundlage für Kommunikation darstellen



4. Ich mit dir- exzellente Kommunikation

✓ Rapport- mehr als ein guter Draht



4. Ich mit dir- exzellente Kommunikation

✓ Rapport- mehr als ein guter Draht

„Bei ihrem nächsten Smalltalk mit einem Kollegen achten Sie während des Gesprächs auf seine Körpersprache, seine Worte, sein Sprechtempo und den Klang seiner Stimme. Passen Sie ihre Worte, ihre Stimme und ihre Haltung langsam an ihn an, und beobachten Sie dabei, wie diese Kommunikation verläuft.“

4. Ich mit dir- exzellente Kommunikation



**VAKOG= Zugangshinweise zu meinem Gegenüber
Wahrnehmungsebene**

Visuelle

-Sehen

Auditiv

-Hören

Kinästhetische

-Fühlen

Olfaktorische- **G**ustatorische

-Riechen&Schmecken

Auditiv-digitale

-Rationale Denken

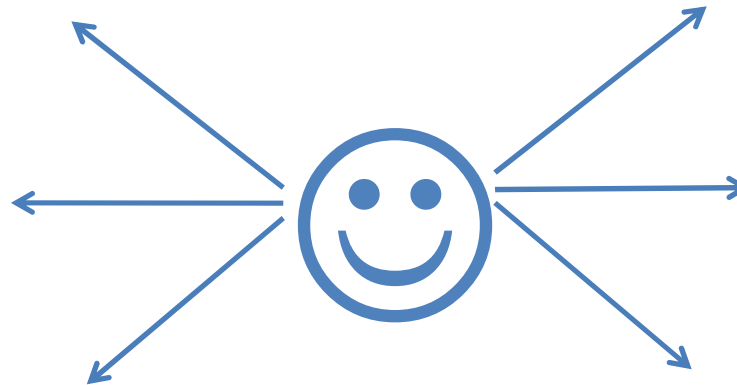
4. Ich mit dir- exzellente Kommunikation

✓ VAKOG

visuell
konstruiert

auditiv
konstruiert

kinästhetisch



visuell
erinnert

auditiv
erinnert

auditiv
digital

Augenzugangshinweise

4. Ich mit dir- exzellente Kommunikation



Grundaussage	„Ich bestätige Ihre Meinung“	„Verstehen Sie was ich sage?“	„Ich möchte Ihnen etwas mitteilen.“
Visuell (Sehen)			
Auditiv (Hören)			
Kinästhetisch (Fühlen)			
Olfaktorisch- Gustatorisch (Riechen&schmecken)			

4. Ich mit dir- exzellente Kommunikation



Grundaussage	„Ich bestätige ihre Meinung“	„Verstehen Sie was ich sage?“	„Ich möchte ihnen etwas mitteilen.“
Visuell (Sehen)	„Ich sehe das auch so.“	„Haben Sie schon ein Bild davon?“	„Schauen Sie sich das an.“
Auditiv (Hören)	„Das klingt gut.“	„Klingt das stimmig für Sie?“	„Ich möchte ihnen etwas erzählen.“
Kinästhetisch (Fühlen)	„Ich habe auch das Gefühl.“	„Haben Sie schon ein Gefühl dafür?“	„Ich möchte ihnen etwas begreiflich machen.“
Olfaktorisch-Gustatorisch (Riechen&schmecken)	„Wir haben denselben Geschmack.“	„Sind Sie schon auf den Geschmack gekommen?“	„Ich möchte Sie auf den Geschmack bringen.“

4. Ich mit dir- exzellente Kommunikation

✓ Strategien

„Damit ich mir ein Bild von ihrer Idee machen kann, lassen Sie uns zuerst darüber sprechen. Erst so bekomme ich ein gutes Gefühl dafür!“

V→A→K

Wie es aussieht ist das schon das
Ende.

Wir fühlen uns sehr geehrt, dass
ihr aufmerksam gelauscht habt
und hoffen das wir euch den
Vormittag mit diesem Vortrag
versüßt haben.



Gefangenendilemma

Kooperation oder
Verweigerung?

A\B	schweigt	gesteht
schweigt	A: 2 Jahre B: 2 Jahre	A: 6 Jahre B: 1 Jahr
gesteht	A: 1 Jahr B: 6 Jahre	A: 4 Jahre B: 4 Jahre

Index



Einleitung

1. Definition
2. Beschreibung
3. Beispiele und Spielweisen
4. Strategien
5. Anwendung

Definition



- Spieltheorie
- 2 Spieler
- Ohne Absprache
- Identische Bedingungen
- Symmetrisches Spiel

Beschreibung Auflösung des Spiels

- 2 Gefangene, Verhör in getrennten Räumen
- Keine Möglichkeit zur Absprache
 - Kooperation- schweigen $S 2 + J 2 = 4$
 - Defektion – gestehen $S 4 + J 4 = 8$
 - Defektion und Kooperation $S 1 + J 6 = 7$
 - $S 6 + J 1 = 7$

Beschreibung Auflösung des Spiels

Ergebnisse:

1 Jahr	Versuchung	Belohnung für einseitigen Verrat Individuelle Freiheit
2 Jahre	Belohnung	Belohnung für Kooperation von S u. J Gemeinschaftliche Strafe
4 Jahre	Bestrafung	Bestrafung für gegenseitigen Verrat
6 Jahre	Des Gutgläubigen Belohnung	Bestrafung für das Vertrauen zum Verräter

Beschreibung Auflösung des Spiels

- Auszahlung abhängig vom Komplizen
 - Kollektiv: besser zu schweigen (je 2 Jahre)
 - Individuell: besser zu gestehen (bestenfalls 1 Jahr)
- dominante Strategie

Beschreibung



- **Vertrauen**
 - Unkenntnis
 - Menschenverständnis
- **Schuld und Unschuld**
 - Nicht von Bedeutung
 - Aussage abwägen nach Maß der Strafe

Beschreibung

Dilemma:

- unterschiedliche Handlungsempfehlungen
- Provokation zum einseitigen Verrat
- kein Spieler kann Vorteil erzielen
(Nash-Gleichgewicht)

Beispiele und Spielweisen

- Rüstungskontrolle zweier Länder
- **Einmaliges Spiel**
 - Einzig rational zu gestehen
 - Kann Mitspieler nicht beeinflussen
 - Nach Erfahrung meist Kooperation

Beispiele und Spielweisen

- Verträge zwischen zwei Firmen
- **Mehrmaliges Spiel**
 - Kooperation kann belohnt werden
 - Verrat kann gerächt werden
 - Kein Sieg sondern nur Gewinn möglich
 - Rundenanzahl unbekannt

Beispiele und Spielweisen

- eBay
- **Sequentielle Entscheidung**
 - Spieler entscheiden nacheinander
 - Gefahr von Angst und Gier

Strategien

- **Tit-for-tat** : Wie du mir so ich dir
 - kooperiert erste Runde
 - kopiert den Spielpartner in den Folgenden
 - kooperationswillig, bei Verrat Vergeltung
- **mistrust** : Misstrauen
 - Verrat in der ersten Runde
 - Weiterhin Tit-for-tat

Strategien

- **Spite** : Groll
 - Kooperation bis Verrat des Mitspielers
 - danach dauerhafter Verrat
 - Sehr nachtragend
- **Punisher** : Bestrafer
 - Kooperation bis Verrat
 - Verrat bis Kooperation

Strategien

- **Pavlov**
 - Kooperiert in der ersten Runde
 - Kooperiert immer nach gleicher Meinung
 - Vergeltung nach Verrat
- **Master and servant : Herr und Knecht**
 - Master: betrügt immer
 - Servant: lässt sich ausnehmen
 - Servant unterstützt Master

Anwendung



- Aufrüstung zweier Länder
- Vertrag nicht aufzurüsten
- Was tun?

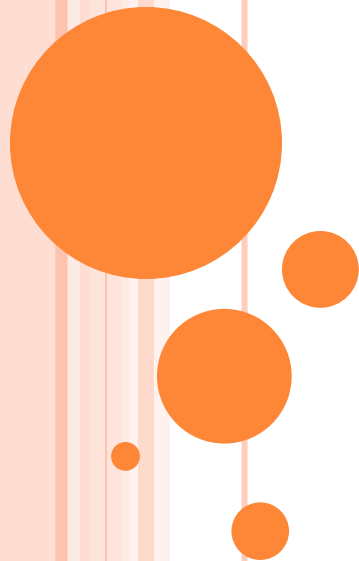


Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Bei Fragen stehen ihnen
Kommissarin Knoll und Steinhauer
gerne zu Verfügung

THEMENZENTRIERTE INTERAKTION

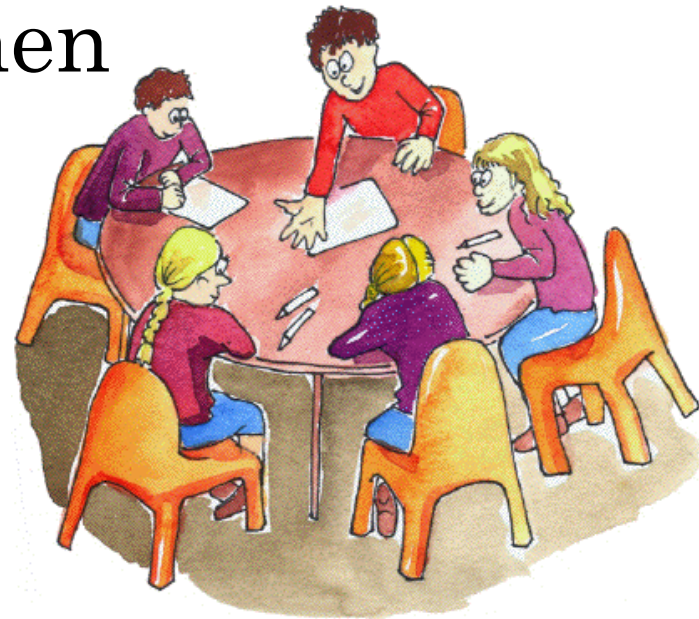
Ein Referat von:
Patrick Vollmerhause
Fabian Gies



Themenzentrierte Interaktion „TZI“

-Eine Methode zur Arbeit in Gruppen –

Ziel: - Persönliche Entwicklung
- Soziales Lernen



INHALTSVERZEICHNIS

- Was ist TZI?
- Entwicklung/Ursprung
- Axiome
- Postulate
- Modell der TZI
- Hilfsregeln der TZI
- Allgemeine Tipps zur Gruppenarbeit
- Gruppenspiel
- Quellenangabe

ENTWICKLUNG/URSPRUNG

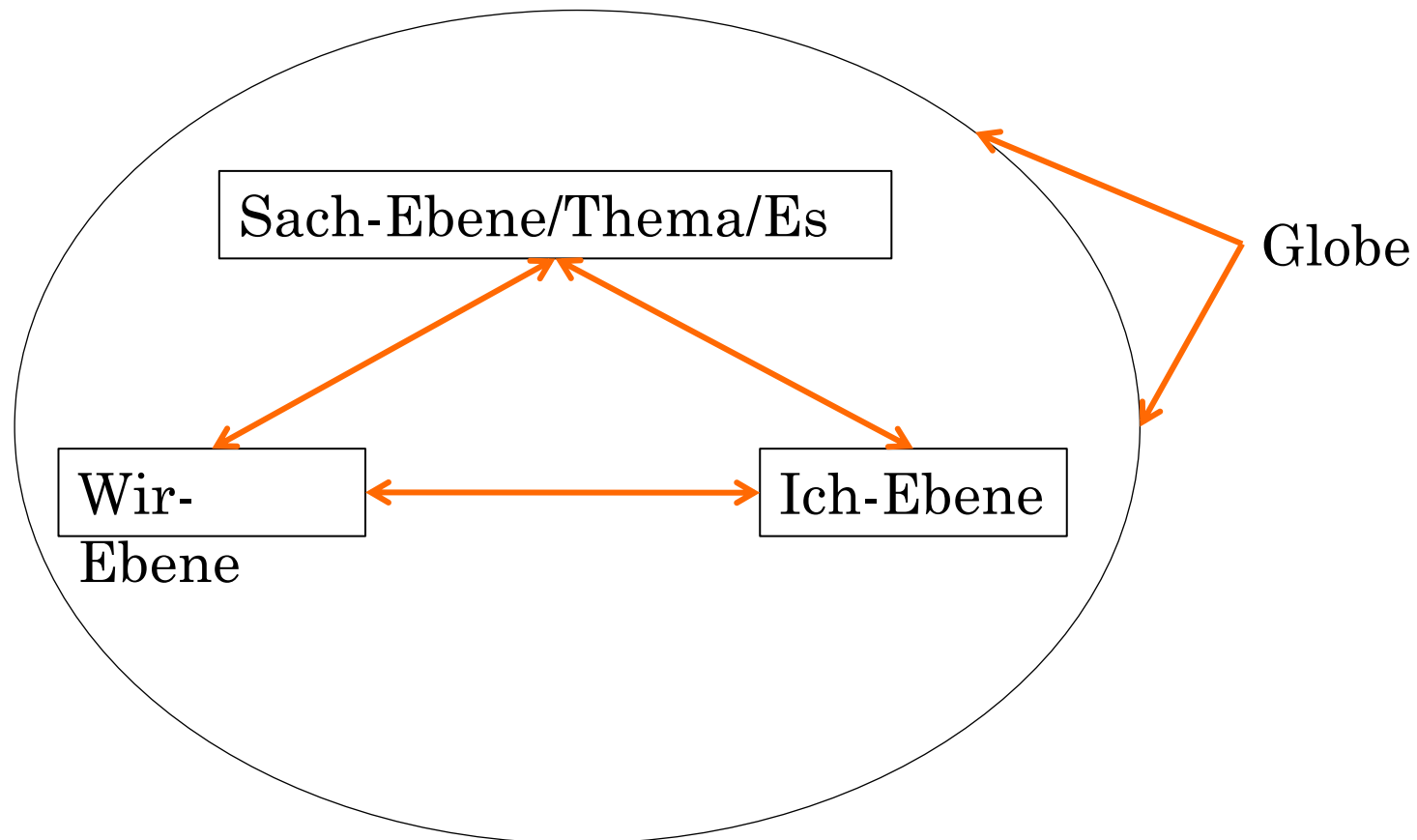
- 1950er Jahre erstmals in USA psychologisch behandelt
- Später in Europa und Indien
- **Die Macher:** - Ruth Cohn
- Norman Liberman
- Yitzchak Ziemien
- **Hintergrund:** Psychoanalyse und Gruppentherapien auf wissenschaftlicher Basis

MERKMALE VON TZI

- Individualität und Gemeinschaftlichkeit
- Teilnehmerorientiert und interaktionell
- Sach- und Beziehungsebene

MODELL DER TZI

- Beschreibt Kommunikation und Vorgänge in einem Team



MODELL DER TZI

Sach-Ebene:

- Ziel: Aufgabe lösen
- Wichtigste Ebene
- Dazu gehört z.B.
 - Infos über zu lösendes Problem
 - inhaltliche Ideen, Vorschläge

MODELL DER TZI

Ich-Ebene:

- Einzelnes Teammitglied wird betrachtet
- Wichtig: Gruppe kann durch Einzelnen beeinflusst werden
- Problem: Wenn man nur ergebnisorientiert denkt

MODELL DER TZI

Wir-Ebene:

- Die Gruppe wird betrachtet
- Form einer Gemeinschaft
- Wichtig: Teamarbeit kann beeinflusst werden

MODELL DER TZI

Globe:

- Umfeld, Rahmenbedingungen
 - z.B. in räumlicher oder zeitlicher Hinsicht

MODELL DER TZI

Tipps:

- Sich die Ebenen bewusst machen
 - ➔ besserer Umgang mit Situationen
 - ➔ sinnvolle Einordnung bestimmter Reaktionen
- Balance halten zwischen Ebenen
 - Problem: Gesellschaft bewertet Sach-Ebene zu hoch

AXIOME

- **Autonomie:**

„Der Mensch ist eine psycho-biologische Einheit. Er ist Teil des Universums.

Er ist Eigenständig und wächst mit dem Bewusstsein der Allverbundenheit.“

- **Grenzen erweitern**

„Freie Entscheidung geschieht innerhalb bedingender innerer und äusserer Grenzen. Erweiterung dieser Grenzen ist möglich.“

AXIOME

○ Wertschätzung:

„Erfurcht gebührt allem Lebendigem und seinem Wachstum. Respekt vor dem Wachstum bedingt bewertende Entscheidungen. Das Menschliche ist wertvoll, Unmenschliches ist wertbedrohend.“



POSTULATE

- Bedeutung: „Grundregeln“
- **1. Postulat: „Sei deine eigene Leitperson!“**
 - Nach innen und nach außen sehen
 - Neue Gedanken aufnehmen
 - Mensch ist für sein Tun und Lassen selbst verantwortlich

POSTULATE

- **2. Postulat: „Störungen haben Vorrang!“**

- z.B. Lärm, Unklarheiten, Anregungen

- Störungen müssen ernstgenommen werden

➔ wenn nicht, dann „leidet“ die Sach-Ebene

➔ Sach-Ebene, Wir-Ebene, Ich-Ebene stehen in
Abhängigkeit zueinander

HILFSREGELN DER TZI

1. Leite dich selbst! Übernimm Verantwortung für dein Fühlen und Handeln!
2. Sprich per „Ich“ und nicht „Wir/Man“!
Vertritt dich selbst!
3. Nimm deine Gefühle wahr!
Achte auf deine Körpersprache!

HILFSREGELN DER TZI

4. Halte dich mit Interpretationen von anderen zurück.

Persönliche Reaktion aussprechen!

5. Sei zurückhaltend mit Verallgemeinerungen. Denn sie unterbrechen den Gruppenprozess!

Anwendung im Gesprächsverlauf, wenn sie einen Themenbereich zusammenfassend abschließen.

HILFSREGELN DER TZI

6. Persönliche Eindrücke deutlich kennzeichnen
7. Es redet immer nur eine Person
8. Bei Überschneidungen von Redebeiträgen kurze Sammlung der Stichpunkte
9. Auf Körpersignale achten

ALLGEMEINE TIPPS ZUR GRUPPENARBEIT

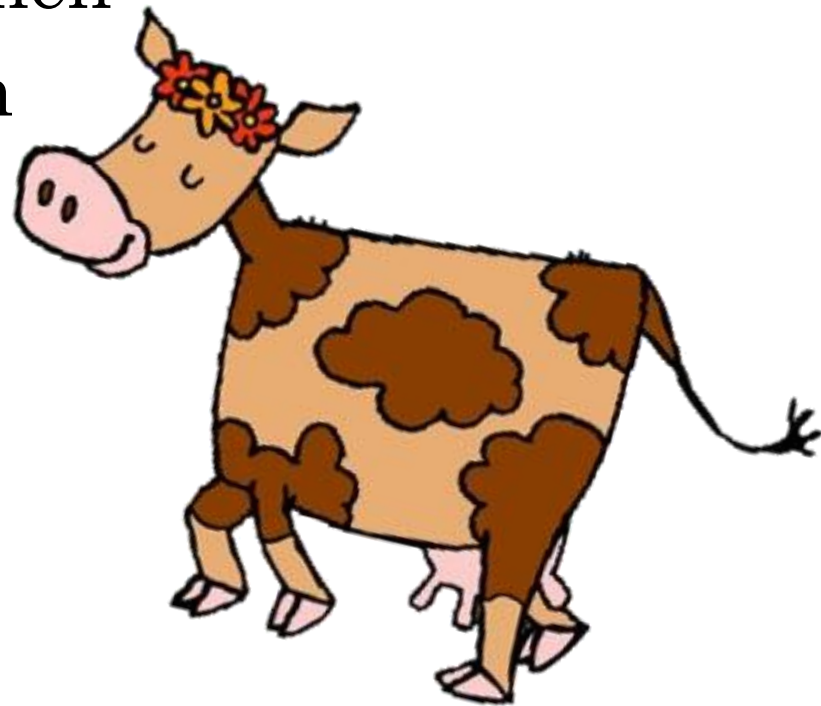
- Jeder ist für sich verantwortlich
- Jeder Unterstützt den anderen mitzuarbeiten
- Jeder verpflichtet sich, seine Aufgaben in der vereinbarten Zeit zu erfüllen
- Jeder erkennt die vereinbarten Ziele als verbindlich an



GRUPPENSPIEL

Kuhstall

- 8 oder 9 Gruppen mit jeweils 3 Personen
 - Ställe = 2 Personen
 - Kühe = 1 Person



KUHSTALL

Ziel des Spiels:

- Kommunikation in der Gruppe wird gefördert
 - Miteinander reden!
- Ängste abbauen
- Auf jemanden zugehen
- Vorurteile abbauen
- Zu verschiedenen Personen finden



QUELLENANGABEN

- Spielbuch Interaktions-Erziehung,
Herbert Gudjons
- www.wikipedia.de
- Sr. Adelind Schächtl, Gestalttherapeutin Haus
Werdenfels
- www.zeitzuleben.de