

Rückblick 6. Qualifizierungsworkshop „Gesundes Führen und effektives Team-Management“ vom 5.-6.10.2023 in Kassel

Der 6. Qualifizierungsworkshop wurde von unserem Past-Präsidenten, Herrn Professor Sträter, Universität Kassel, A&O Psychologie, ausgerichtet.

12 Teilnehmer*innen aus Wissenschaft und Praxis nahmen an dem sehr interessanten und aufschlussreichen Workshop teil.

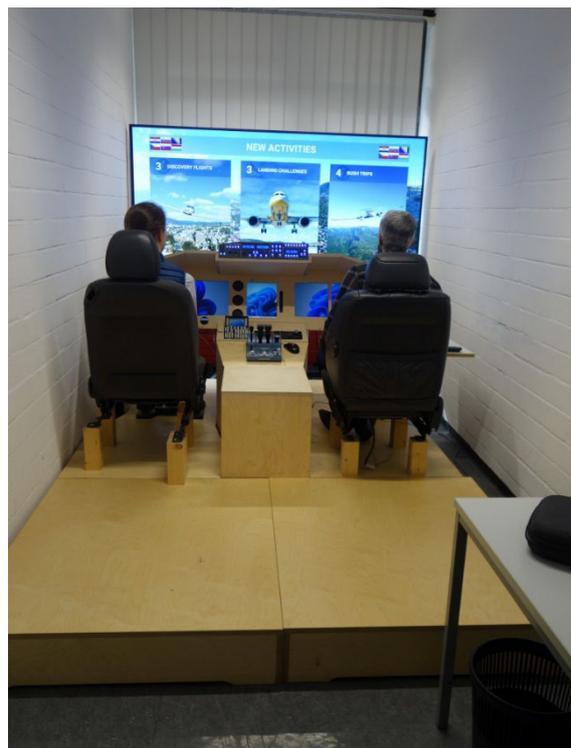
Inhaltlich wurden zunächst die Grundlagen der Kommunikation beschrieben sowie die wichtige Rolle der Wahrnehmung des Gegenübers und des eigenen Verhaltens diskutiert. Dazu wird der kognitive Verarbeitungszyklus der menschlichen Informationsverarbeitung, das Zusammenspiel von Emotion und Kognition sowie die Rolle und Wirkung der Emotion vermittelt.

Darauf aufbauend wurden Gesprächstaktiken hergeleitet, wie mit Emotionen im Gespräch umgegangen werden kann und wie durch aktives Zuhören Emotion und Sachaussagen getrennt werden können. Die Teilnehmer*innen lernten hier zudem die wichtigsten Kommunikationsphasen kennen (Gesprächseröffnung, Deeskalation, Nachwirkungen). In praktischen Beispielen und durch Durchspielen konkreter Fälle wurden die Prinzipien unter Mitwirkung der Teilnehmenden vertieft.

Im Rahmen der Laborbesichtigungen wurden der Flugsimulator und VR-Brillen ausprobiert.

Die GfA dankt Herrn Professor Sträter für diesen sehr interessanten und aufschlussreichen Workshop. Teil 2 ist angedacht, dann mit dem Schwerpunkt „Teambuilding“.

Impressionen der Veranstaltung









physische Reaktionen, z.B. Hitze, rote Wangen, ...

Situation vermeiden
Person(en) aus dem Weg gehen

Leichter sprechen, andere Person nicht ausreden lassen

- Puls geht hoch
- Stresslevel steigt
- Weniger Kommunikation

- erhöhter Puls
- Stimmänderung
- negativer Grundgedanke

Laut, direkt, man "hört" weniger
→ In Extremfall Wut, Stress

Vorurteile; Ablehnung, weniger Geduld.
Man vergibt weniger.

- Zurückhaltung und Gesprächsabbruch
- Sarkasmus

- Defensiv Haltung

Weniger Vertrauen; weniger Einbindung; mehr Zweifel an Person/Situation

Körperliche Anspannung

- Fehlinterpretation

- feste oder brüchigere Stimme
- Schwitzen
- Angespannt
- sinkende Kooperation

Ursachlichkeit

Humorlosigkeit

härtes
Stressempfinden

Weniger Kommunikation

man ändert die Haltung / Katerläse / Irrgolg

Wahrgenommene Voreinstellung
Abstand vom Kompetenzbereich
→ je besser im Bereich
→ weniger Voreinstellung
→ Bsp. in der Arbeit (PPT)

Ignoranz / weniger Kommunikation

Erhöhter Puls, erhöhter, höherer Stimmumfang

Vertrauensverlust

Wahrgenommene Verhalten
Kompetenz wird in Frage gestellt.
→ Bedeutung gehen über Sachbereich hinaus

ich suche nach Bestätigung für meine Meinung

ich stelle die Kompetenz / schlauerer Fähigkeit in Frage

Gedanken kreisen unaufhörlich um die Person / Situation

lautere Stimme, versucht dominant zu sein
- Rechte nicht barkeit
- Unbedacht's Verhalten

Sinn bzw. Gespräch
Einzelheiten werden schlechter erfasst

innere Abklärung
- Wut steigt, Anspannung ↑

"Abschalten"
→ "einfach tun"
→ "egal"

Perzeption für sozialer Schwierig.
Empathie ↓

innere Gegenargumentationen werden durchgespielt

G

Jeder möchte gute Arbeit machen: keine Fehler + Terminerreichung

Zukünftig Einigkeit als Festpunkt erreichen

Planbarer Arbeitsaufwand und Ziele

R

Große Zeitdrücke durch geringe Kapazitäten bei der Umsetzung

Entscheidungen abgeben immer noch anders müssen zu können

Zur Umsetzung sehen: Entscheidung ist wichtig (alle im Team)

Selbst ist Franzosenentscheidungsfindung (Mut, Erfahrung)

O

Jedem Bekanntheit die Rolle / Verantwortlich für die Findung zu

überlegen mit Hinweis auf Selbstarbeit / Erfahrung

Verantwortung im Team notwendig

Entlastung Wechsel-seitig: Franzosen-Team Team-Franzosen

W

Was denkt Ihr, was Ihr entscheiden könnten? Wo geht Ihr mich?

Beispiele finden

Was befürchtet Ihr? Wie können wir damit umgehen?

Zu Tode gefürchtet - ist auch gut zu haben!

Man wird kein guter Koch - in dem man viel isst...

Regeln

Feedback- Nehmer

- Sagen Sie, ob Sie bereit sind, Feedback zu bekommen
- Hören Sie zu, lassen Sie das Feedback wirken
Verständnisfragen erlaubt
- Sagen Sie "Stop", wenn Sie genug gehört haben
- Nicht rechtfertigen, verteidigen, argumentieren
- Denken Sie über das Feedback nach
- Jeder hat aus seiner Sicht recht!

Feedback- Geber

- Beginnen Sie mit dem, was Ihnen gefallen hat
- Sprechen Sie über sich selbst (Ich-Botschaften)
- Beschreiben, nicht bewerten
- Beziehen Sie sich auf konkretes Verhalten
- Sprechen Sie die Person direkt an

