



Brückenschlag

- Zukunftsfähige Übertragung von TA-Konzepten auf Bedürfnisse von Organisationen und Institutionen-

36. Kongress der DGTA, Augsburg 2015

Christoph Seidenfus TSTA-O
München, Mai 2015



Ein TA Klassiker – das Stroke-Konzept

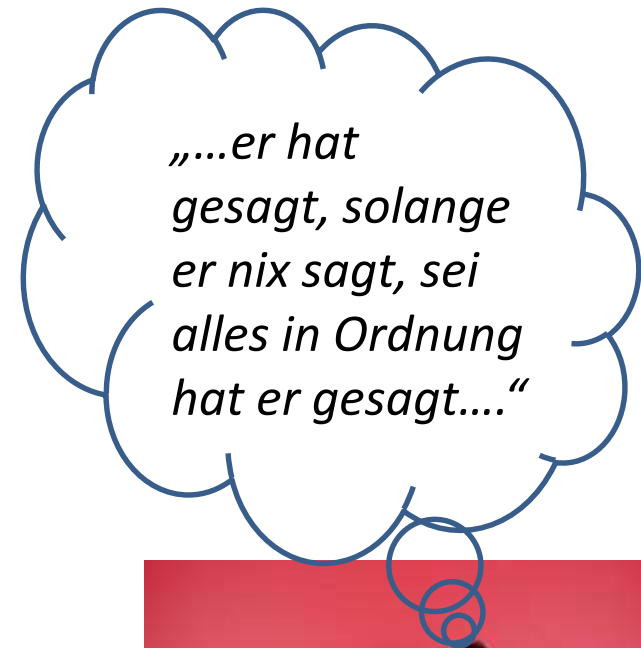
„Jeder Mensch hat ein Grundbedürfnis nach Zuwendung, Beachtung, Anerkennung!“

- | | |
|--------------------------------------------|------------------------------|
| ▪ <i>Unbedingt positive Strokes</i> | <i>Zeit</i> |
| ▪ <i>Bedingt positive Strokes</i> | <i>Lob, für...</i> |
| ▪ <i>Bedingt negative Strokes</i> | <i>Kritik, für...</i> |
| ▪ <i>Unbedingt negative Strokes</i> | <i>Ablehnung</i> |



Ebenso ein Klassiker – gelebte Stroke-Ökonomie

- ***Gib keine Anerkennung***
- ***Frag nicht nach Anerkennung***
- ***Nimm keine Anerkennung an***
- ***Weise keine Anerkennung zurück***
- ***Gib Dir selbst keine Anerkennung***





Der Auftrag

Biotech-Unternehmen

- 27.000 Mitarbeiter
- Zentrale in Deutschland (Verwaltung, F&E, Produktion, Vertrieb)
- 17 europäische und außereuropäische Standorte (Produktion, Marketing, Vertrieb)
- Hervorragende Marke, jahrzehntelang erfolgreiche Wettbewerbsposition, hoher Innovationsgrad, zahlreiche Patente

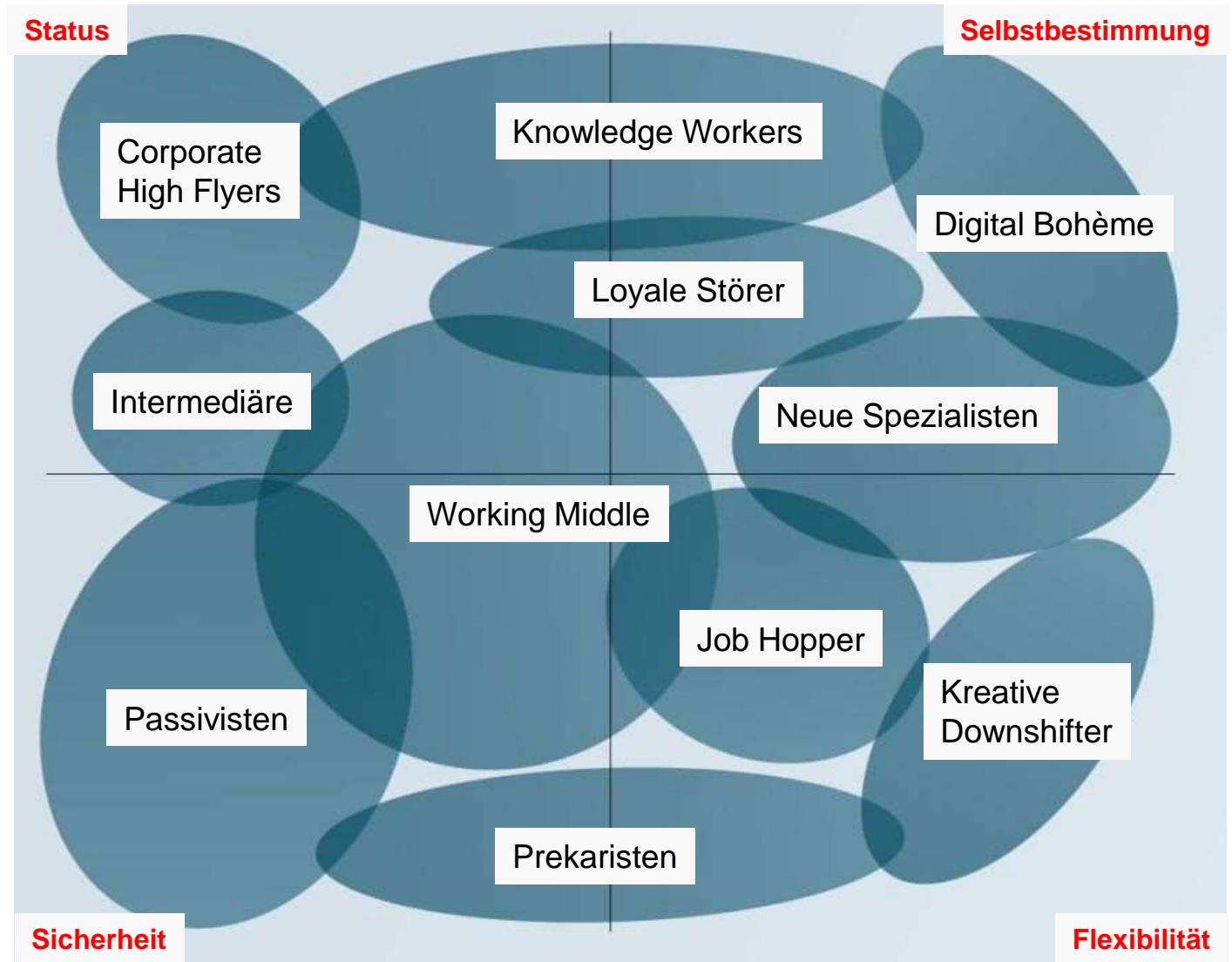
Eigene Diagnose: Brilliante Wissenschaftler, eher Lernende in zwischenmenschlichen Belangen

Eigene Folgenabschätzung: Zunehmende Rekrutierungsprobleme

Veränderungswunsch: Nachhaltiger Ausgleich dieses Defizits

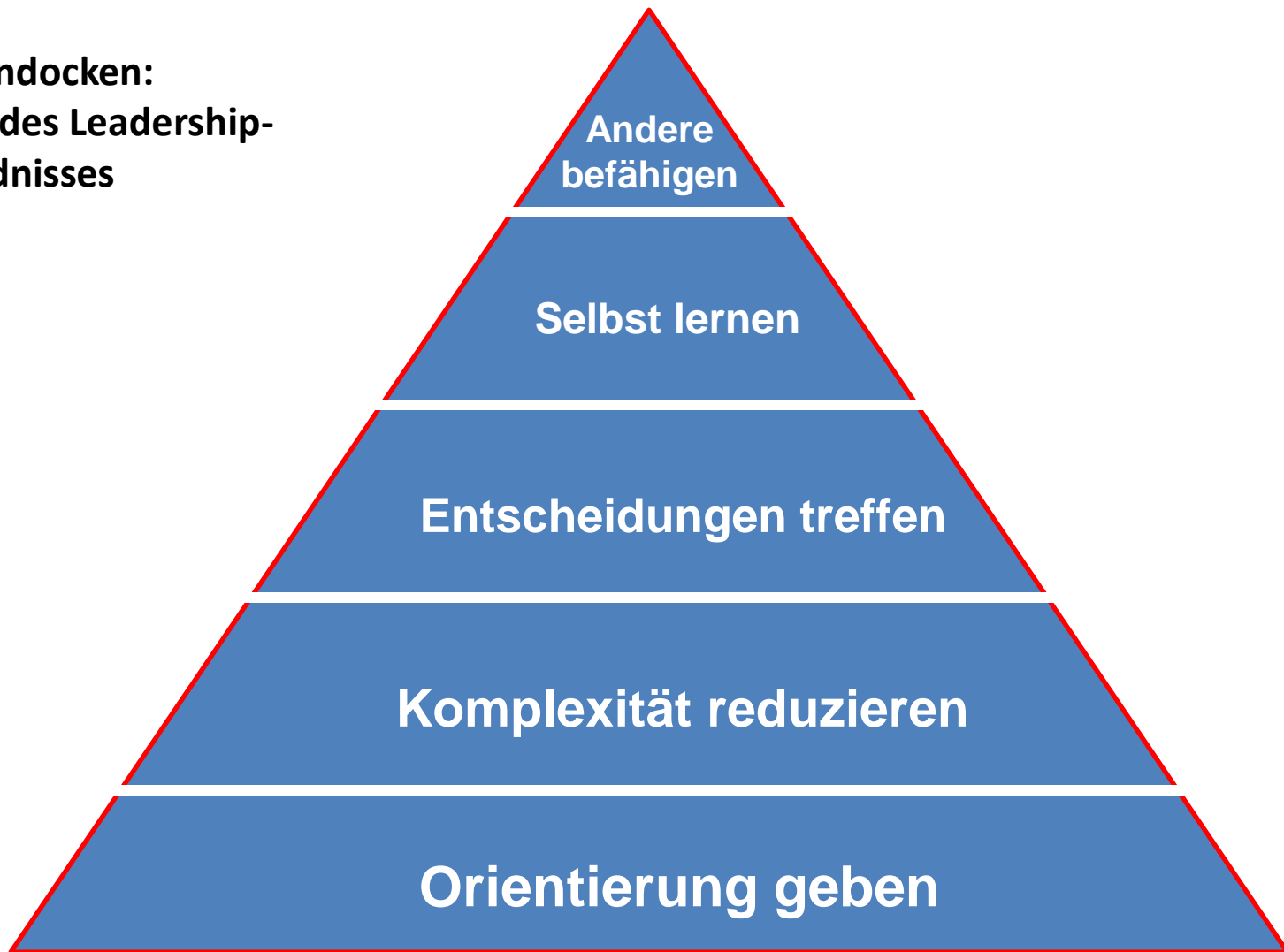


Werthaltungen der Menschen im Unternehmen





**Erstes Andocken:
Klärung des Leadership-
Verständnisses**





Klarheit über die Umfeldbedingungen – 5 wesentliche Trends

1. Strikte Bindung an die Realisierung der **Strategie**
2. Drastische Reduktion der in Maßnahmen investierten **Zeit**
3. **Projektdenken** statt Qualifizierungsdenken
4. Inhaltliche **Fokussierung** statt Breite
5. **Wirksamkeit** ist zentraler Erfolgsfaktor

Fokussierung: Ein Thema – 8 Stunden

Assoziiert-dissoziiertes Arbeiten

Performance- und Feedback-Kultur:
Diskussion und Information



Dissoziiertes Arbeiten

Leistungsbeurteilung
und Feedback



Assoziiertes Arbeiten

Praktische Übungen zu
Feedbackgesprächen



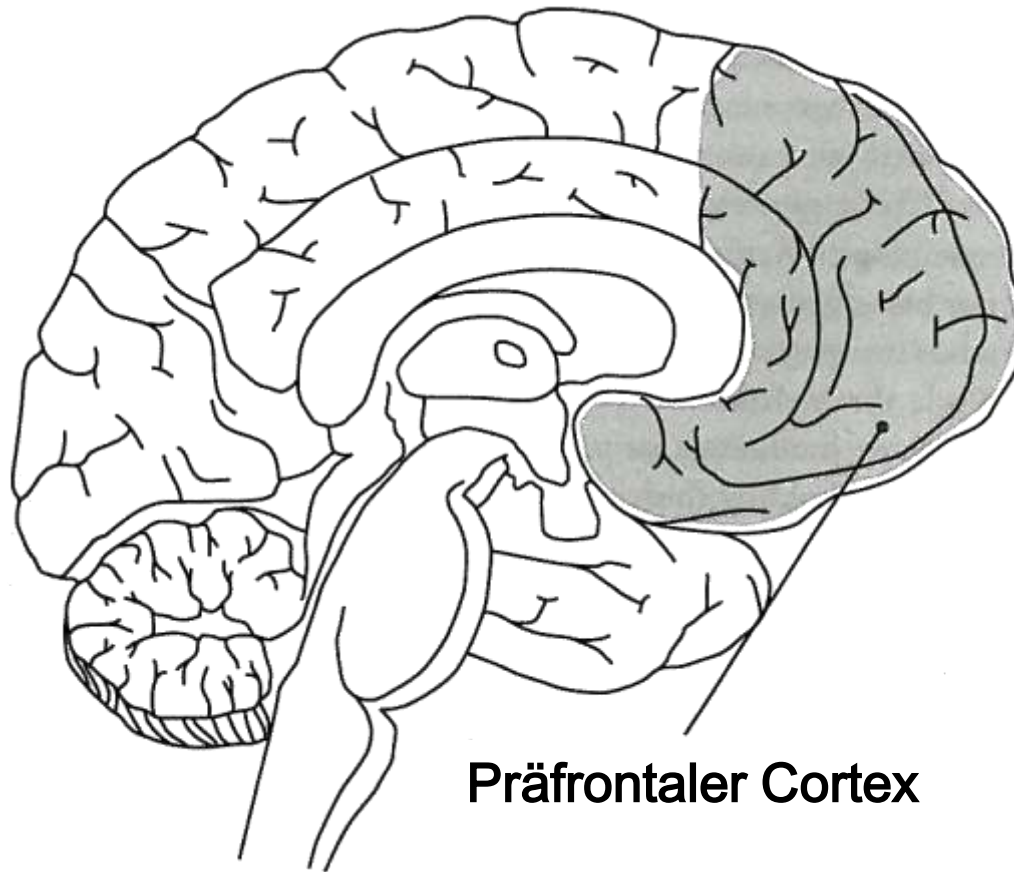


Soweit – so gut

Nur ... wird das auch wirklich wirksam?



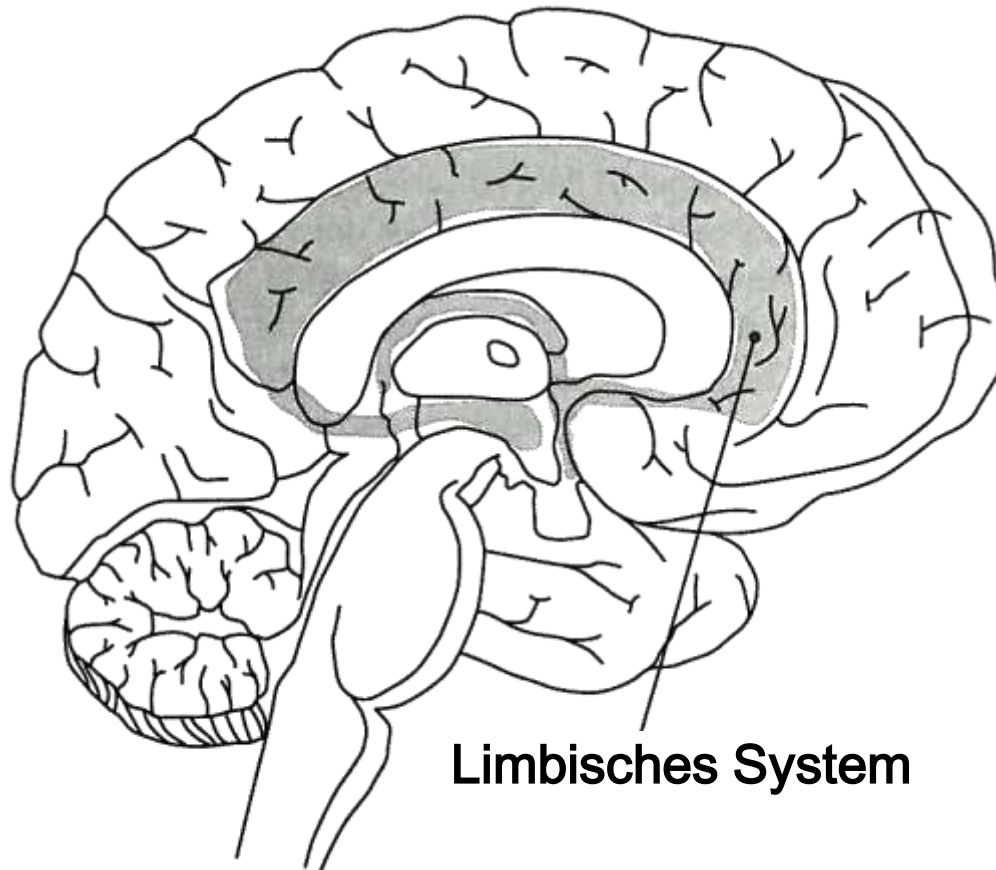
Das Großhirn – der präfrontale Cortex – steuert rationale Prozesse



Präfrontaler Cortex



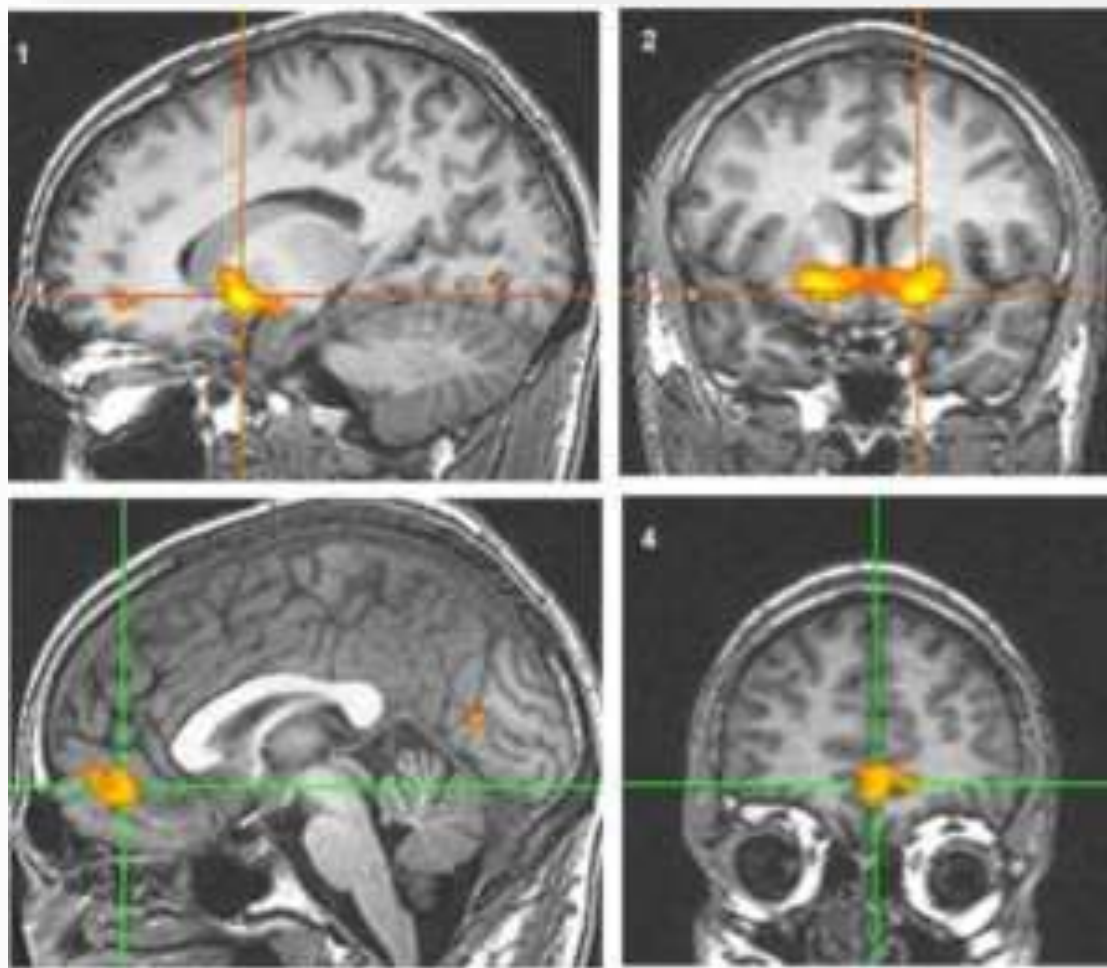
Das limbische System ist Sitz der Lust- und Unlustareale



Limbisches System

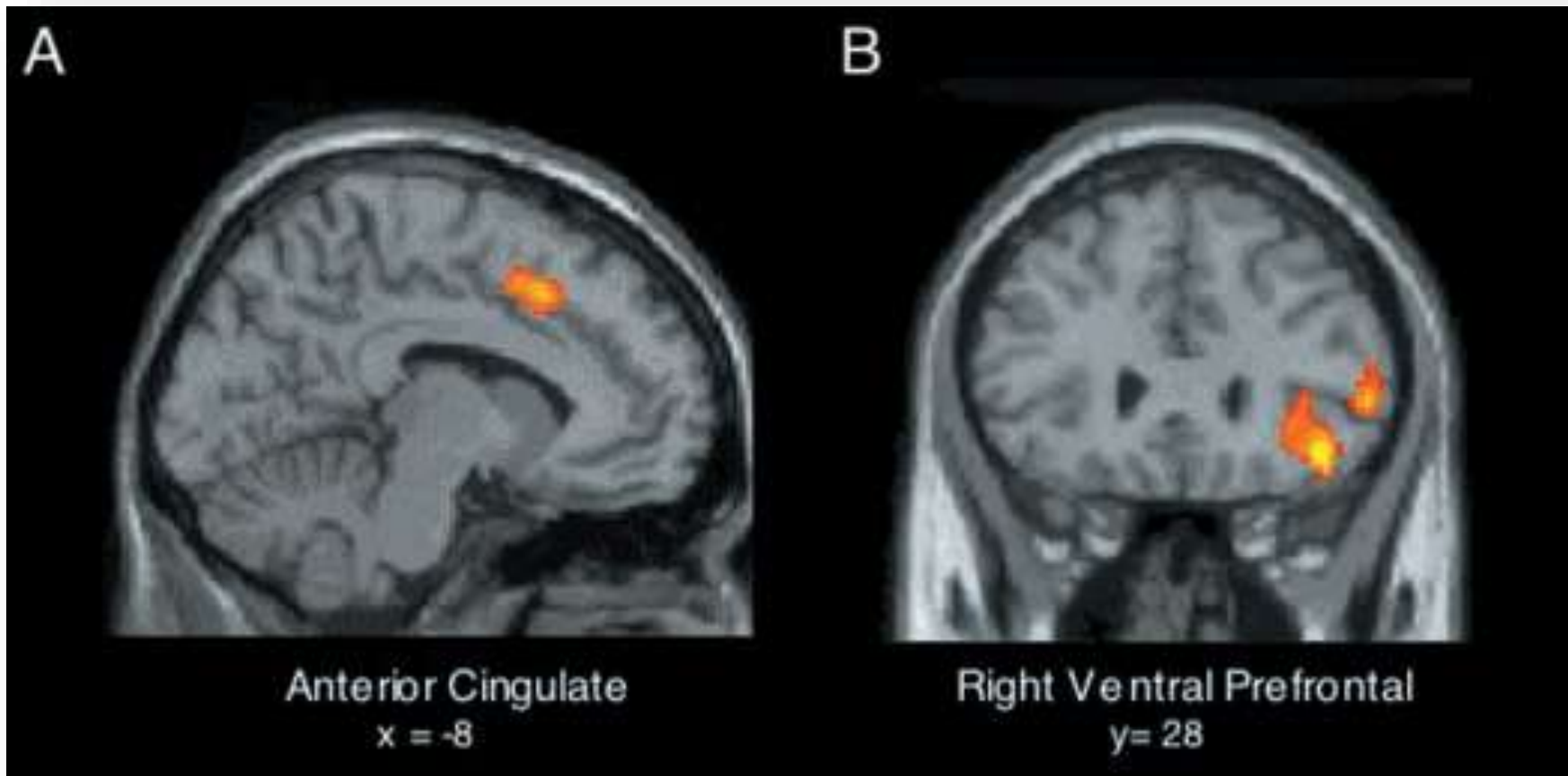


Lob aktiviert den Belohnungskreislauf des Gehirns





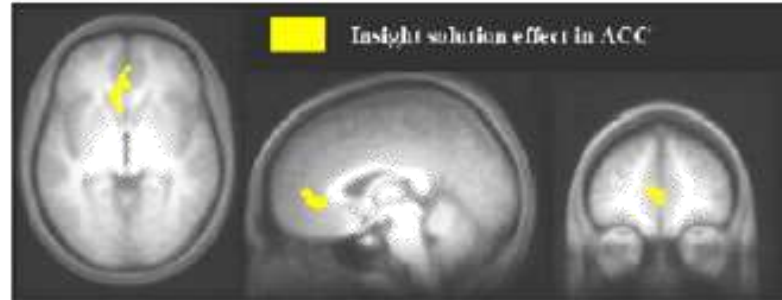
Sozialer Ausschluss wird im Gehirn wie körperlicher Schmerz verarbeitet



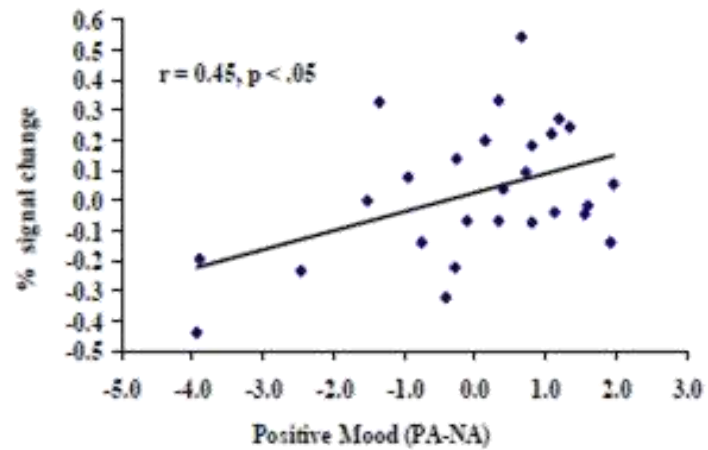


Positive Stimmung erleichtert Aha-Erlebnisse

A.



B.





Leadership durch Feedbackqualität

„Das Gefühl, persönlich kritisiert zu werden, wirkt sich sehr stark auf unseren Körper aus. Die Forscher Kemeny and Dickerson fanden heraus, dass der höchste Anstieg des Cortisolspiegels – als extremste Kampf- oder Fluchtreaktion – durch Bedrohungen der gesellschaftlichen Stellung oder Bedrohungen der Akzeptanz, Achtung und des Status hervorgerufen werden.“

Tony Schwartz,
The Way We're Working Isn't Working, 2010

„Damit ein Feedback, insbesondere ein konstruktives Feedback, sich auf uns auswirkt, **muss es von jemandem gegeben werden, bei dem wir uns sicher fühlen** und von dem wir wahrlich glauben, **dass er nur das Beste für uns im Sinn hat.**“



Also

Erfahrungen so organisieren, dass die
Wohlfühlareale stimuliert werden



Die Antwort darauf

Name: _____

Ich mag es, dass Sie ...

... weil ...





*Danke für Ihr Interesse, Ihr Zuhören,
Ihre Fragen und Beiträge!*



Und wenn Sie die Folien oder weitere Informationen möchten:

www.ta-at-work.de



Zur Aktualität des Themas

Industrie 4.0 heißt das Schlüsselwort für die Arbeitsumgebung von morgen: Maschinen kommunizieren mit Maschinen, Werkstücke reden mit, und der Zulieferer wird auch schon mal einbezogen, wenn das Werkstück selbst seine Einzelteile bestellt – die Basis für Industrie 4.0 und damit für die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen und europäischen Industrie ist Kommunikation.



Christian Twardada, PAESSLER