

# Persönliche und Soziale Kompetenzen

Christoph Burkhardt MSc

**Friday**  
11-17 h

**Saturday**  
10-18 h

**Sunday**  
10-16 h

10-13

**Kick Off**

**Communication**

**Conflicts**

13-14

Break

Break

Break

14-18

**Presenting Ideas**

**Group Dynamics**

**Leadership**

**Friday**  
11-17 h

**Saturday**  
10-18 h

**Sunday**  
10-16 h

10-13

**Goals, Plans  
and Identities**

**Creative Thinking**

**Consistency  
and Structure**

13-14

Break

Break

Break

14-18

**Self Organization**

**Self Confidence**

**Take it home!!**

*Kick Off*

Warum? Wie? Was?

# Eure Erwartungen

Kompetenzen erweitert?

- Was könnten Kriterien sein, um am Ende einen Kompetenzzuwachs zu erkennen?

Zufrieden mit mir?

- Was müsste ich tun, um heute abend mit mir und dem Workshop zufrieden zu sein?

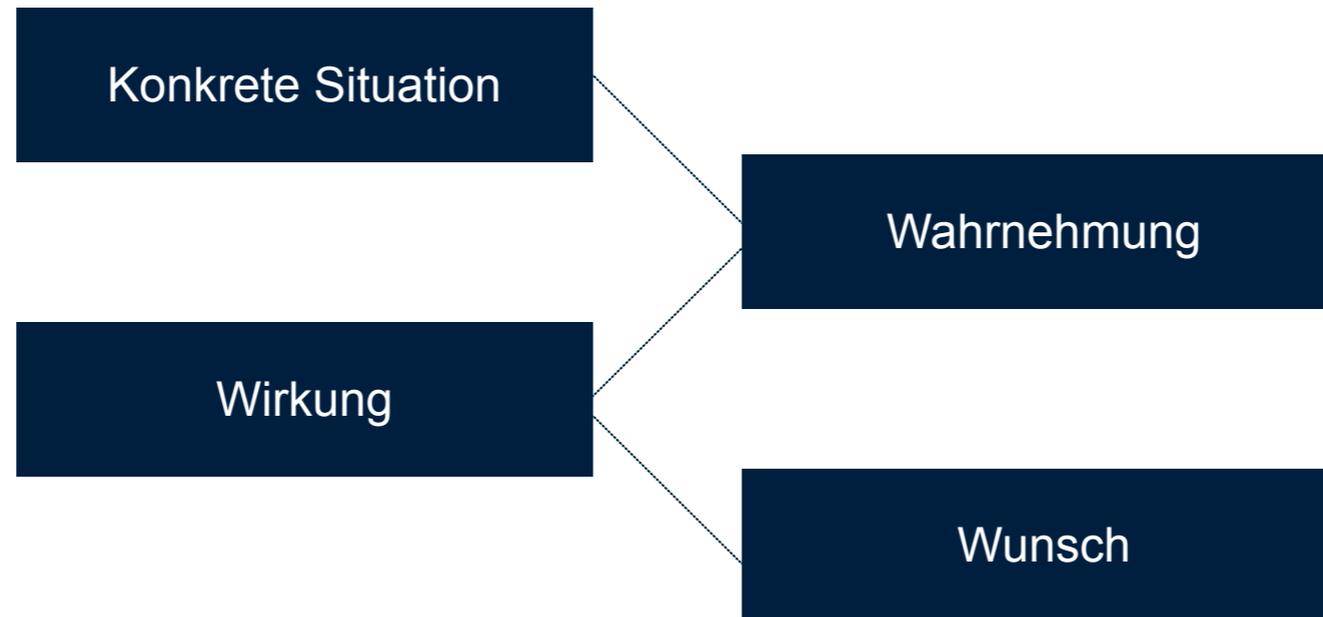
Workshop ein Erfolg?

- Was müsste passieren, damit dieser Workshop für mich zu einem Erfolg wird?



*Strong Branding*

# Feedback



# Feedback

Ich-Botschaften

Zuhören

Direkt und konstruktiv

Nicht rechtfertigen

Konkret und zeitnah

Nachfragen

Sandwichfeedback

Feedback als Geschenk  
verstehen

Tough on the issue, soft on  
the person

Was ich der Welt schon  
immer sagen wollte....

*Break*

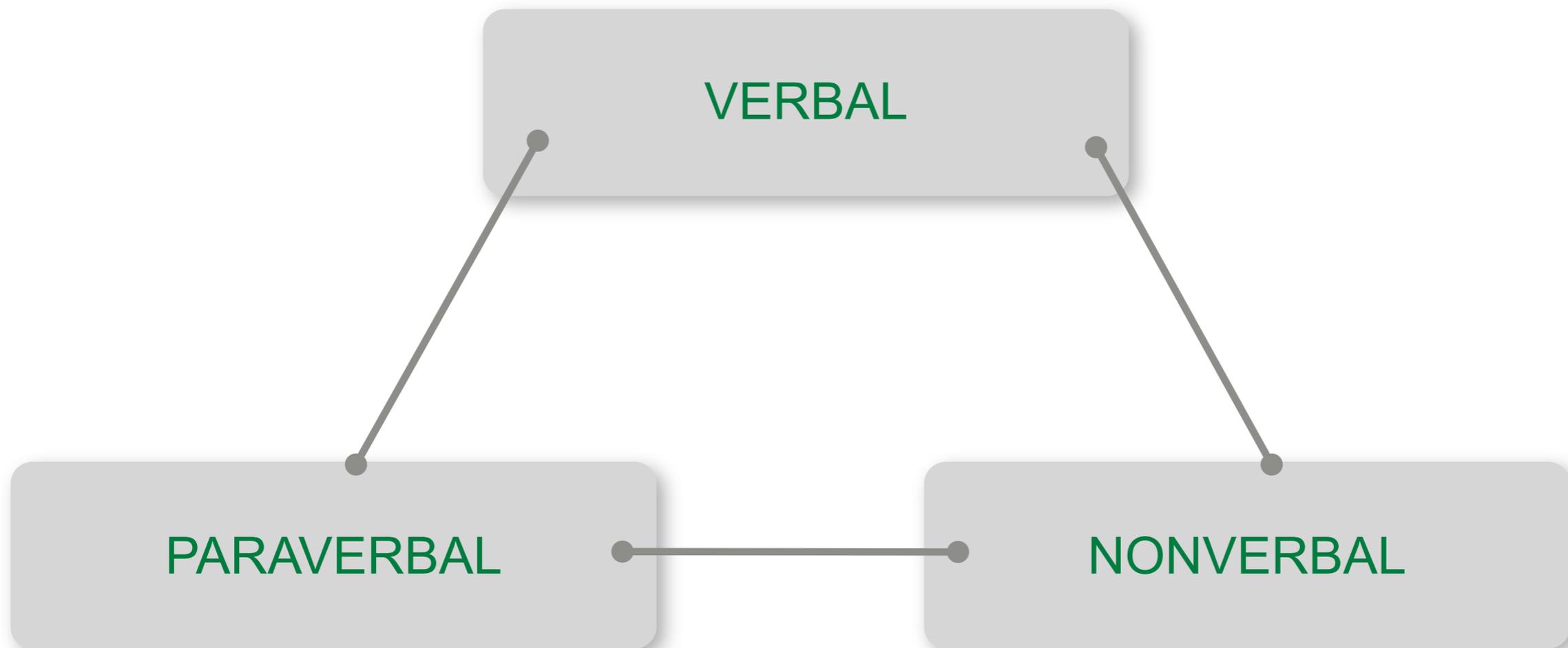
*Kommunikation*

# Kommunikation ist...

„Alle Prozesse, die einen Sender, Empfänger, einen Kommunikationsmodus oder -kanal, eine (inhaltlich bestimmbare) Botschaft oder Nachricht und eine auf Empfang erfolgende Verhaltensänderung oder allgemein einen Effekt gleich welcher Art als analytische Einheiten aufweisen.“

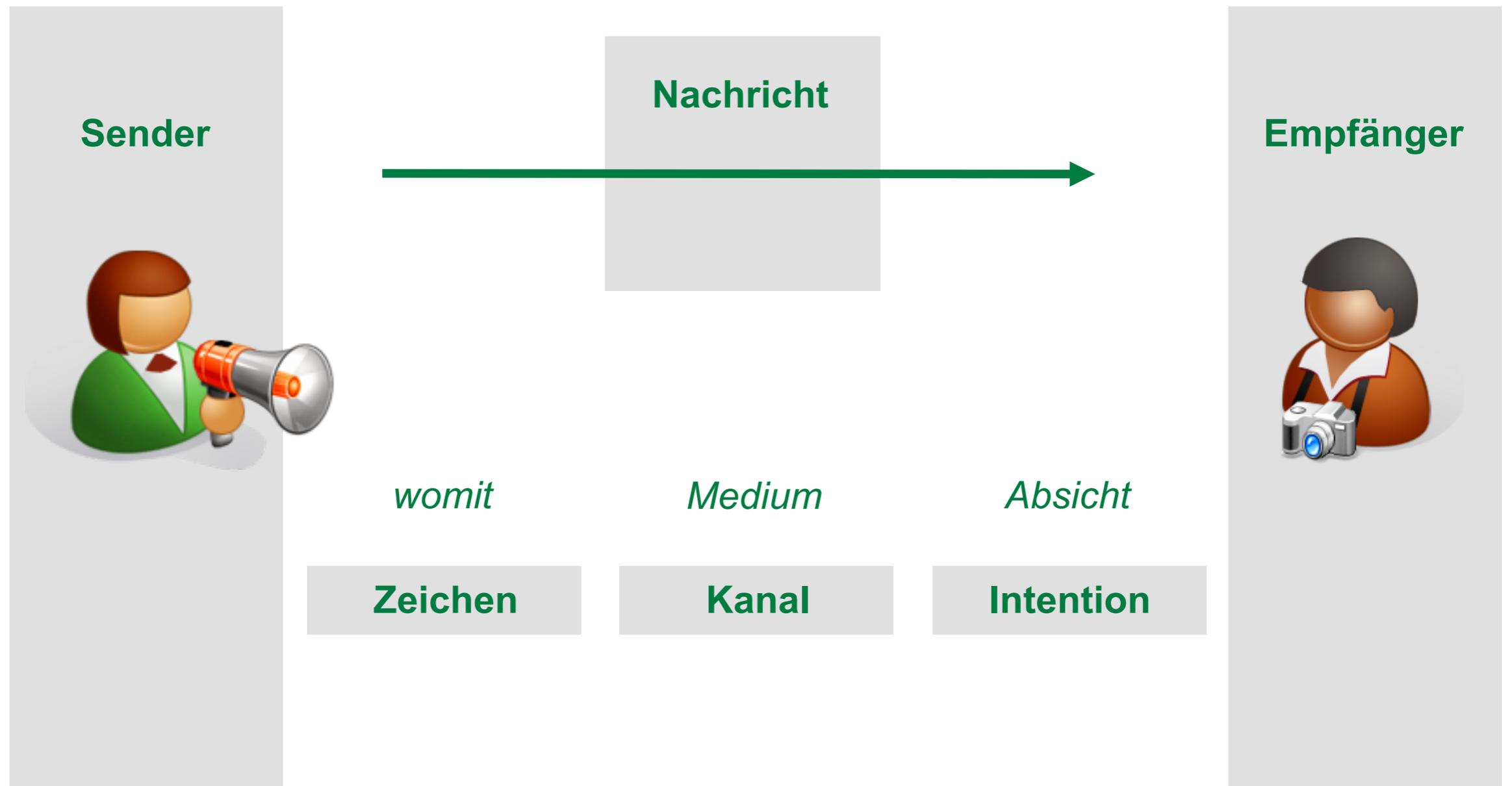
Fröhlich (2005)

Kommunikation ist...



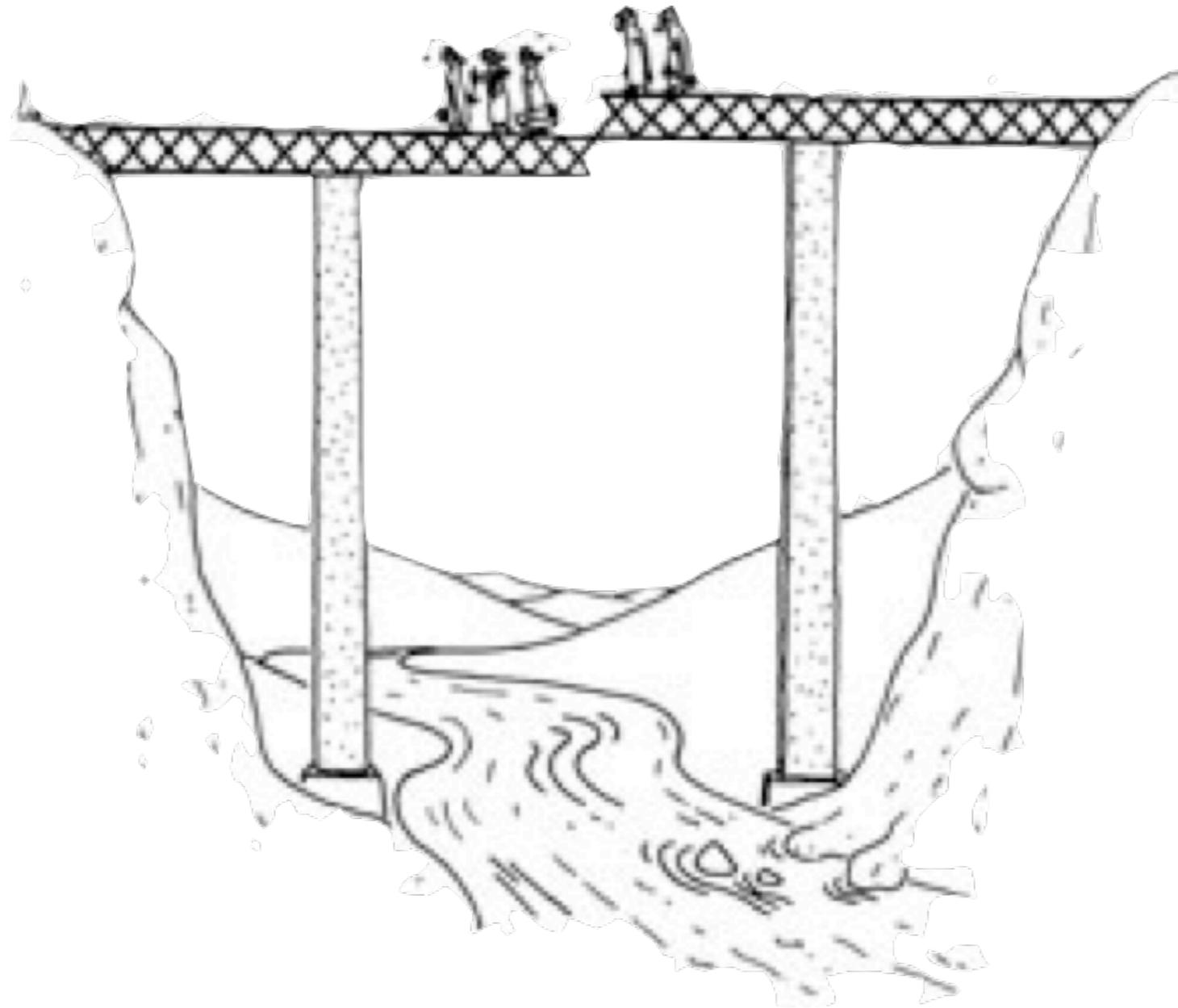
**Man kann nicht nicht kommunizieren.**  
(Paul Watzlawick)

# Sender und Empfänger



nach Lasswell (1948)

# Sender und Empfänger



# Killerphrasen

Das haben wir alles schon versucht.

Das haben wir schon immer so gemacht.

Wir sollten erst noch die Entwicklung abwarten.

Wir haben jetzt keine Zeit für langes Gerede.

Das gehört hier nicht her.

Kommen wir doch endlich zur Sache.

Das sehen Sie völlig falsch.

In Wirklichkeit ist es doch so, dass...

In der Theorie ganz gut, aber in der Praxis...

Dafür sind wir nicht zuständig.

# Vier Seiten - vier Botschaften



Friedemann Schulz von Thun

# Vier Seiten - vier Botschaften



# Vier Seiten - vier Botschaften

Du, da vorne ist grün!

Sachinhalt

Selbstoffenbarung

Was ist das Grüne  
in der Soße?

Fährst Du oder fahre ich!?

Beziehung

Appell

Mein Gott, wenns dir hier  
nicht schmeckt,  
kannst Du ja woanders  
essen!

# Gelungene Kommunikation



# Gelungene Kommunikation

## Quantität

- Sag nicht mehr und nicht weniger als nötig.

## Qualität

- Sag nur Wahres und was weiterhilft.

## Relation

- Sag nur relevantes.

## Art und Weise

- Sei klar und präzise.

Grice (1975)

# Gelungene Kommunikation

## Ein guter Sender...

- nutzt verschiedene Kanäle der Kommunikation
- sendet kongruente Botschaften

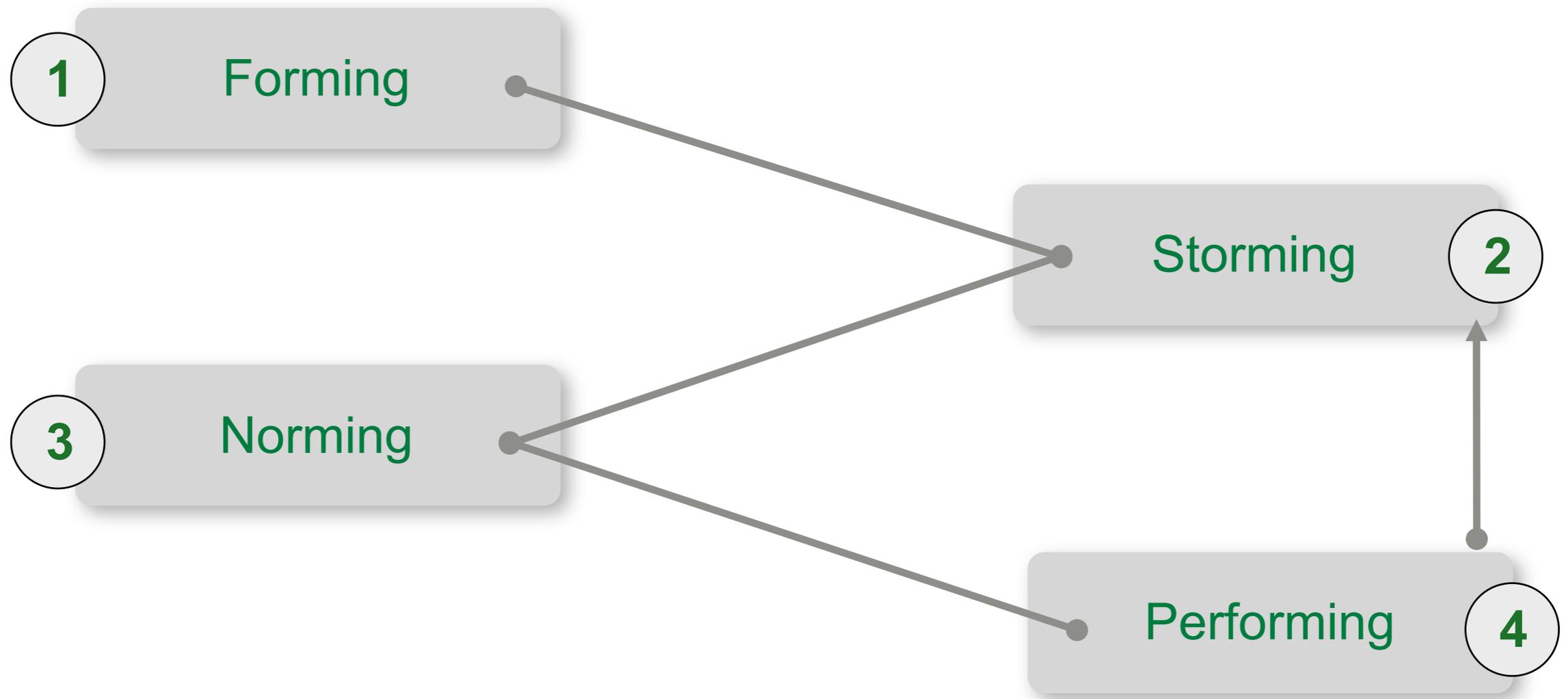
## Ein guter Empfänger...

- hält Blickkontakt
- bestätigt und stellt Verständnisfragen
- reformuliert/ paraphrasiert das Gehörte

*MSc Medieninformatik*

# Gruppendynamik

# Vier Phasen



Tuckman (1965)

# Vier Phasen - Forming

1

## Forming

- Höflichkeit
- Vorsichtiges Abtasten
- Streben nach Sicherheit
- Man-Orientierung
- Kennenlernen

Führungskraft führt das Team.

# Vier Phasen - Storming

1

**Forming**

- Konfliktphase
- Unterschwellige Konflikte

2

**Storming**

- Selbstdarstellung
- Machtkämpfe
- Ich-Orientierung
- Cliquesbildung

Führungskraft muss Ziele aufzeigen.

# Vier Phasen - Norming

1

Forming

- Gruppenstandards
- Feedback und Austausch

2

Storming

- Wir-Orientierung

3

Norming

Führungskraft koordiniert.

# Vier Phasen - Performing

- 1 Forming**
  - Arbeitsorientierung
  - Flexibilität
- 2 Storming**
  - Offenheit
  - Solidarität
- 3 Norming**
  - Zielgerichtet
- 4 Performing**

Team steuert sich selbst.

# Reality Check

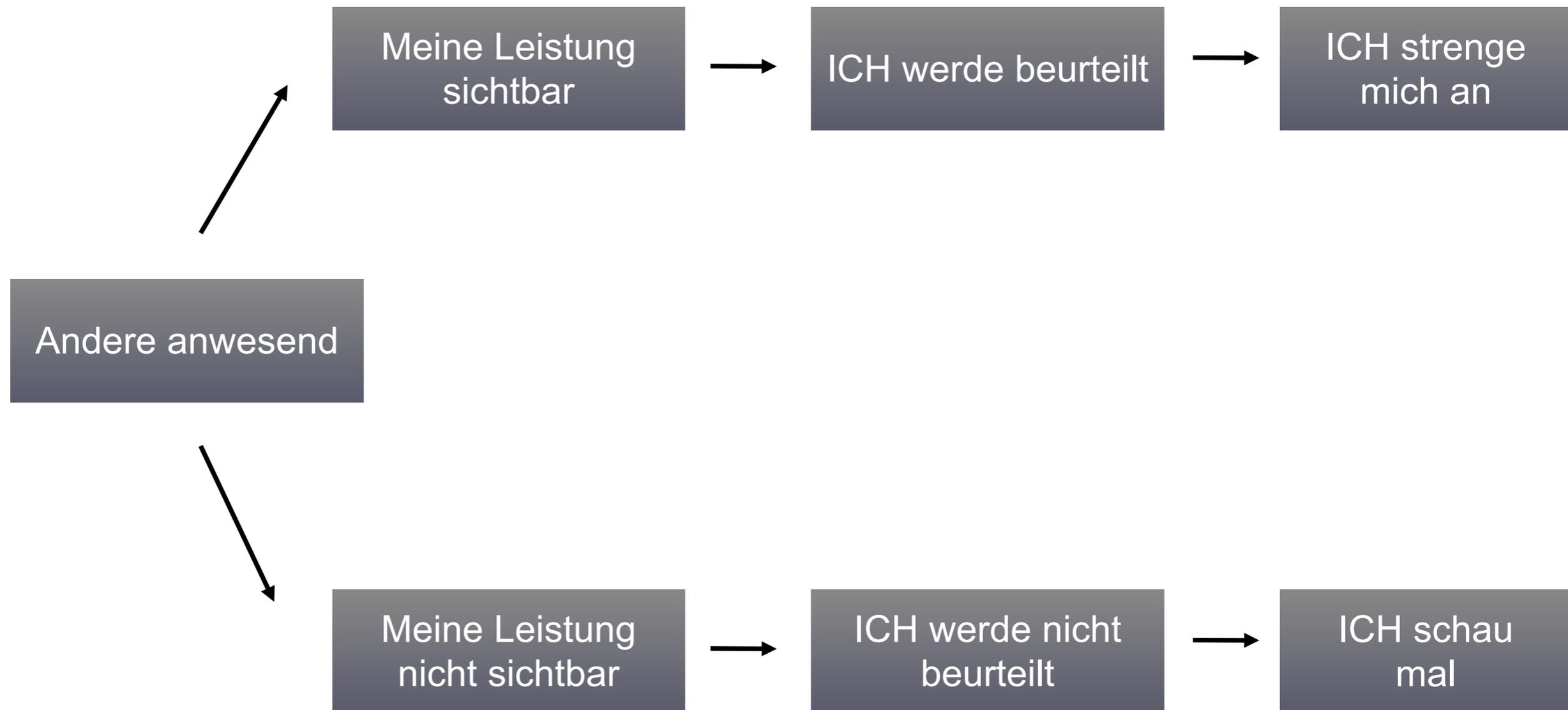


# Zwei Köpfe besser als einer

Tatsächliche Leistung einer Gruppe

= Potentielle Leistung - Prozessverluste

# Social Facilitation and Loafing



# Groupthink

Die Gruppe ist attraktiv, jeder will dazu gehören.

Die Gruppe ist isoliert von anderen Sichtweisen.

Leader mit klaren Ansagen.

Viel Druck von außen.

Keine Standards für den Entscheidungsprozess festgelegt.

Wir können alles.  
Wir sind super.

Gott wäre auf unserer Seite.

Die Anderen haben keine Ahnung.

Ich sag besser nix, auch wenn ich Bedenken habe.

Du bist eh immer dagegen.

Dich frag ich nicht mehr.

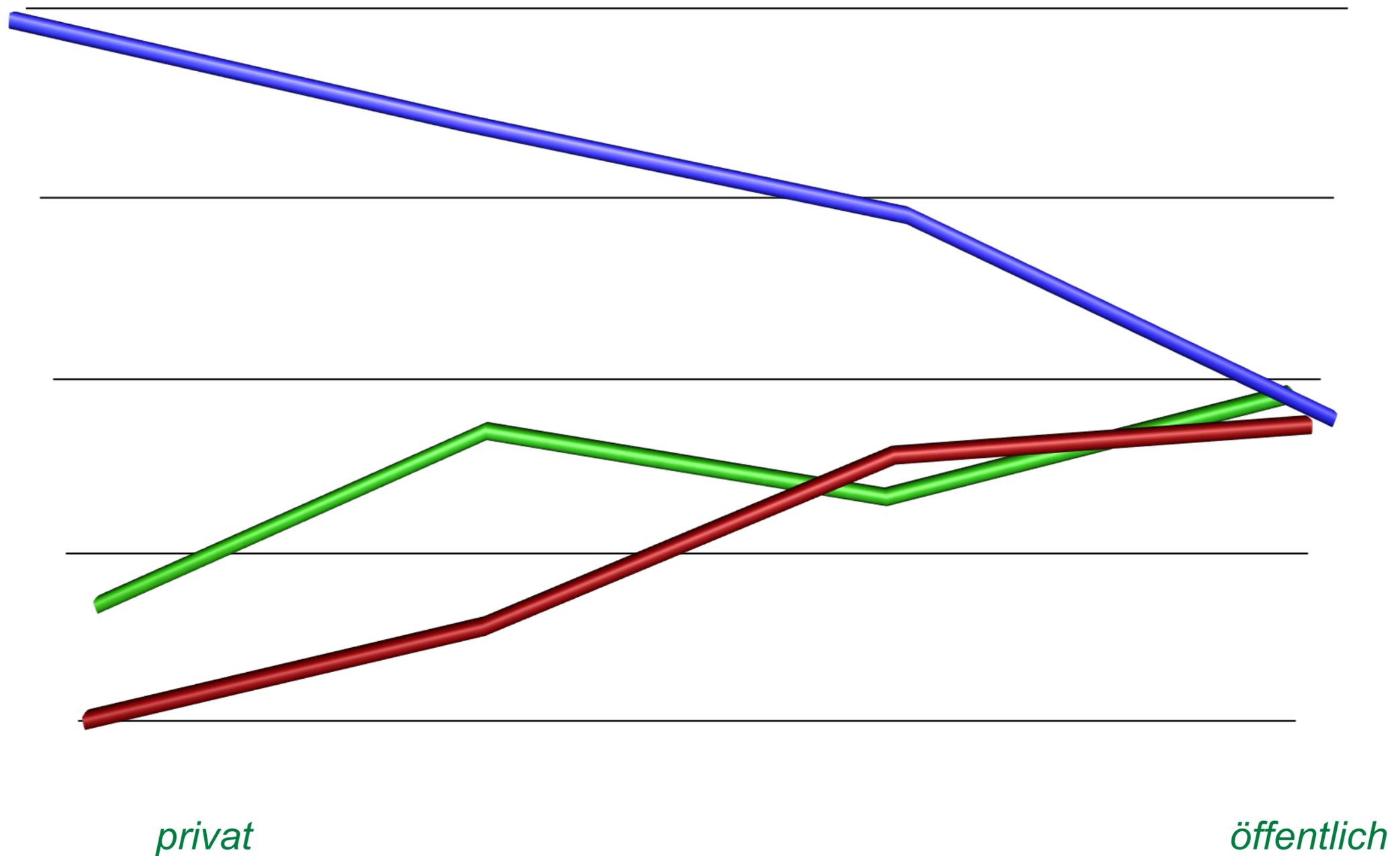
Unser Leader hats drauf.

Alternativen werden nicht beachtet.

Das Risiko der gewählten Entscheidung wird fehleingeschätzt.

Informationen werden nicht richtig gesucht.

# Andere als Informationsquelle



# Andere als Informationsquelle

Wann nutzen wir Andere?

- wenn wir unsicher sind und die Situation unklar ist
- wenn die Situation eine Krise ist
- wenn Experten anwesend sind

# Andere als Informationsquelle

Wann nutzen wir andere als Informationsquelle?

- Objektiver Standard fehlt
- Generelle Unsicherheit

Mit wem vergleichen wir uns?

- Verfügbarkeit (automatisch)

Zu welchem Zweck?

- Objektives Feedback: ähnliche Menschen
- Ansporn: Vergleich nach oben
- Ego streicheln: Vergleich nach unten

# Konformität

Wann sind soziale Normen besonders stark?

- Wenn die Gruppengröße drei Mitglieder übersteigt
- Wenn mir die Gruppe wichtig ist
- Wenn ich keine Verbündeten in der Gruppe habe
- Wenn eine kollektivistische Kultur herrscht



# Konformität

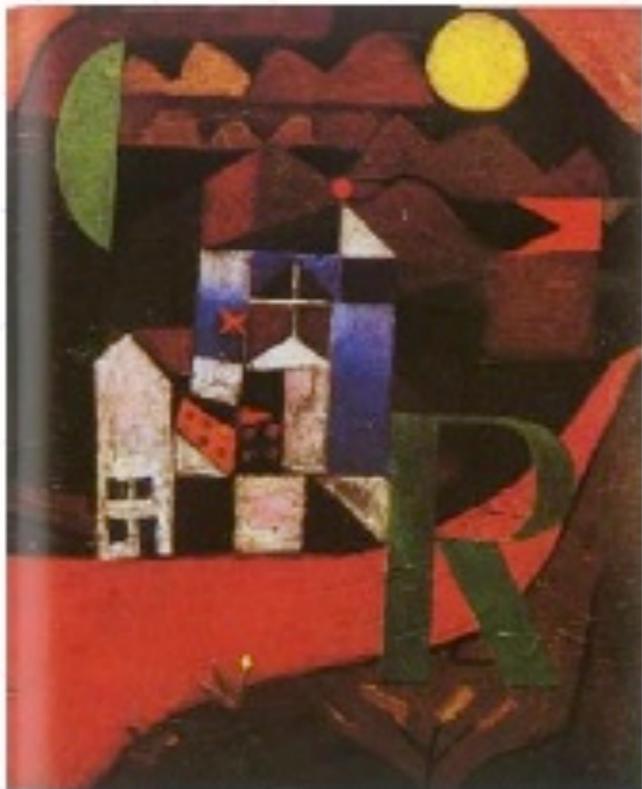


# Konformität

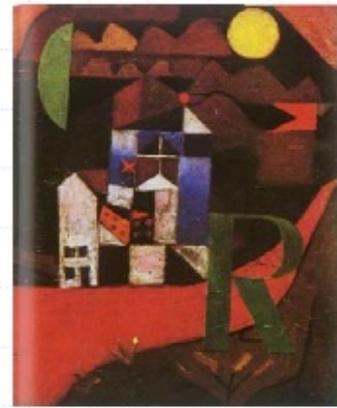




# Social Identity - Tajfel



# Social Identity



10 : 10

18 : 9

12 : 0



# Identität

Eindeutige Outgroup

Ingroup Teil meiner Identität

Ingroup und Outgroup lassen sich vergleichen



Take Home

*Dinge getan bekommen...*

TALES OF MERE  
EXISTENCE

BY LEV YILMAZ

Kontext

Zeit

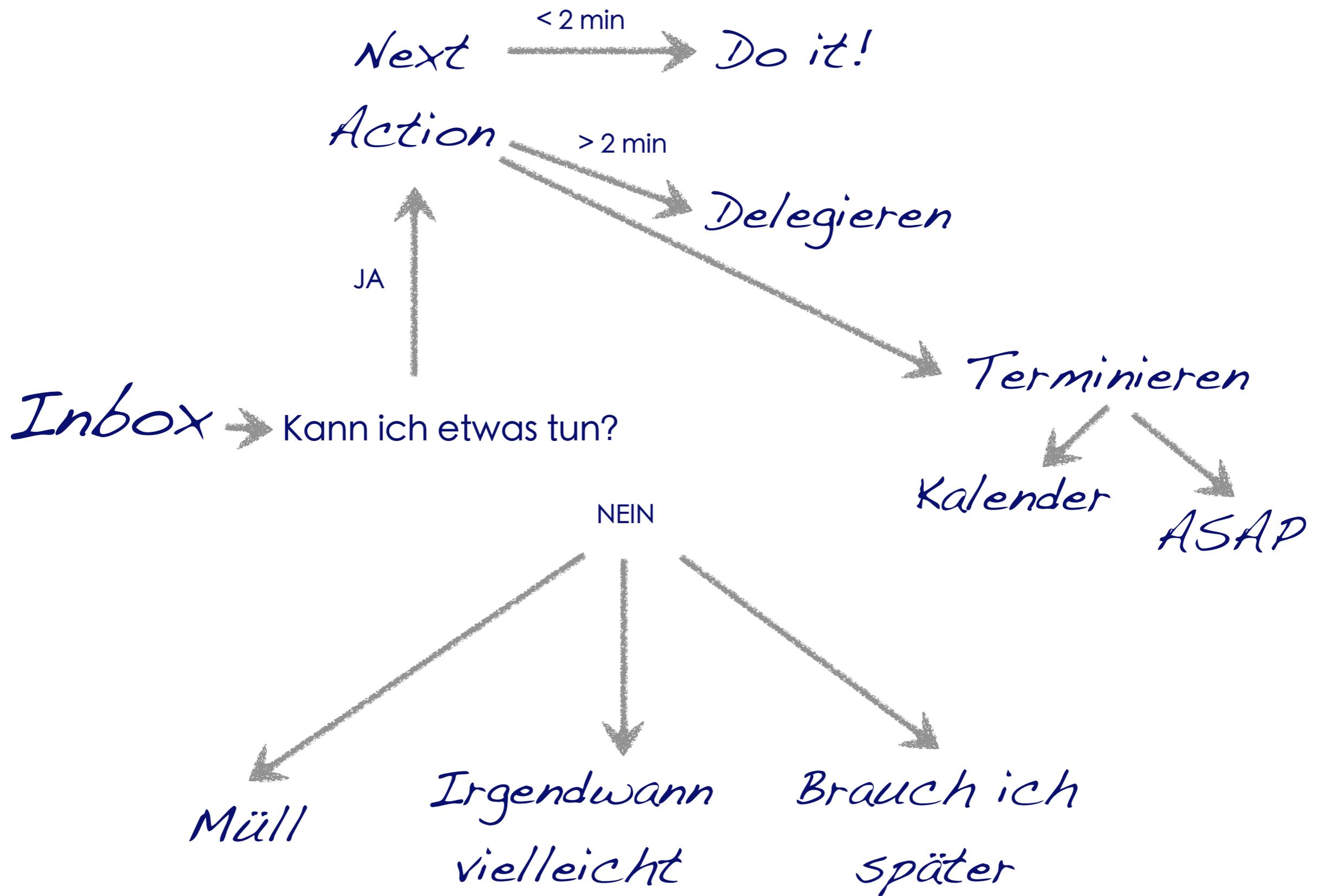
Energie

Priorität

# Fünf Phasen Aktionsmodell

- 1 COLLECT
- 2 PROCESS
- 3 ORGANIZE
- 4 REVIEW
- 5 DO

nach David Allen (2001)



# Füllen Sie Ihre Inbox

Was haben Sie in eurem Leben gerade zu tun?

Was müssen Sie getan bekommen oder erledigen?

Was schieben Sie vor sich her?

Was wollen Sie noch tun und erreichen?

Welche Entscheidungen stehen an?

Spezifisch

Angemessen

Terminierbar

S

M

A

R

T

Messbar

Realistisch

*What's the next action?*

...ohne einen Funken  
Selbstdisziplin

TALES OF MERE  
EXISTENCE

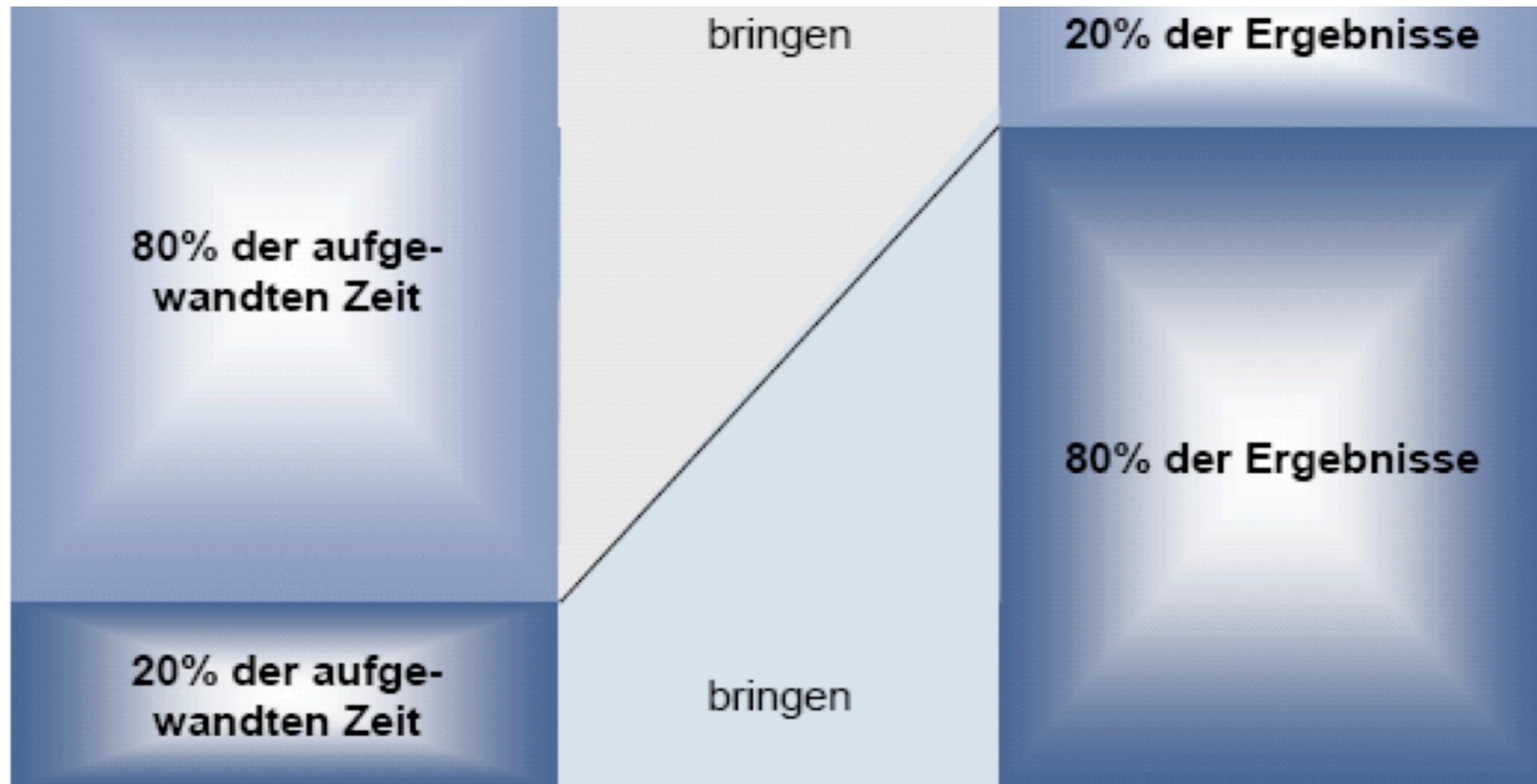
BY LEV YILMAZ

# Fünf Phasen Aktionsmodell

- 1 COLLECT
- 2 PROCESS
- 3 ORGANIZE
- 4 REVIEW
- 5 DO

nach David Allen (2001)

# Pareto Prinzip



# Eisenhower Matrix

<b>Wichtig</b>	B Aufgaben maximieren	A Aufgaben reduzieren
<b>Nicht wichtig</b>	D Aufgaben 	C Aufgaben minimieren
	<b>Nicht dringend</b>	<b>Dringend</b>

# Tages-Review

- Welchem Ziel/Projektziel/Teilziel bin ich heute näher gekommen?
- Welche Aufgabe habe ich gut gelöst und warum?
- Welche Aufgabe habe ich mal wieder verschoben und warum?
- Was habe ich dazugelernt?
- Wo habe ich einen Fehler gemacht?
- Was hätte ich besser machen können?
- Was war ein unnötiger "Zeitfresser"?
- Was hat mir viel Spaß gemacht?
- Was hat mich geärgert und was sagt das über mich aus?
- Wann hätte ich "NEIN" sagen sollen?
- Wer hat mich heute positiv beeinflusst?
- Wofür bin ich dankbar?

# Check

Ich arbeite nach einem Tagesplan.

Ich arbeite nach Prioritäten.

Auf meinem Schreibtisch herrscht Ordnung.

Unangenehme Aufgaben erledige ich möglichst umgehend.

Ich habe mir Möglichkeiten geschaffen, um ungestört arbeiten zu können.

Ich kann den Zeitaufwand für Aufgaben gut abschätzen.

Ich setze mir Ziele.

Ich bin so organisiert, dass ich Unterlagen, Dokumente, Dateien etc. in kürzester Zeit finde.

Ich versuche, eins nach dem anderen zu erledigen.

Ich kann Gespräche effizient abwickeln.

Ich suche immer nach Wegen, um Arbeitsabläufe zu optimieren.

Ich weiß, zu welchen Tageszeiten ich besonders konzentriert und gut arbeiten kann. Ich kenne also meine Leistungshochs.

Ich arbeite gleichartige Aufgaben möglichst in Blöcken ab.

DO IT!!

Organisiert kreativ!