



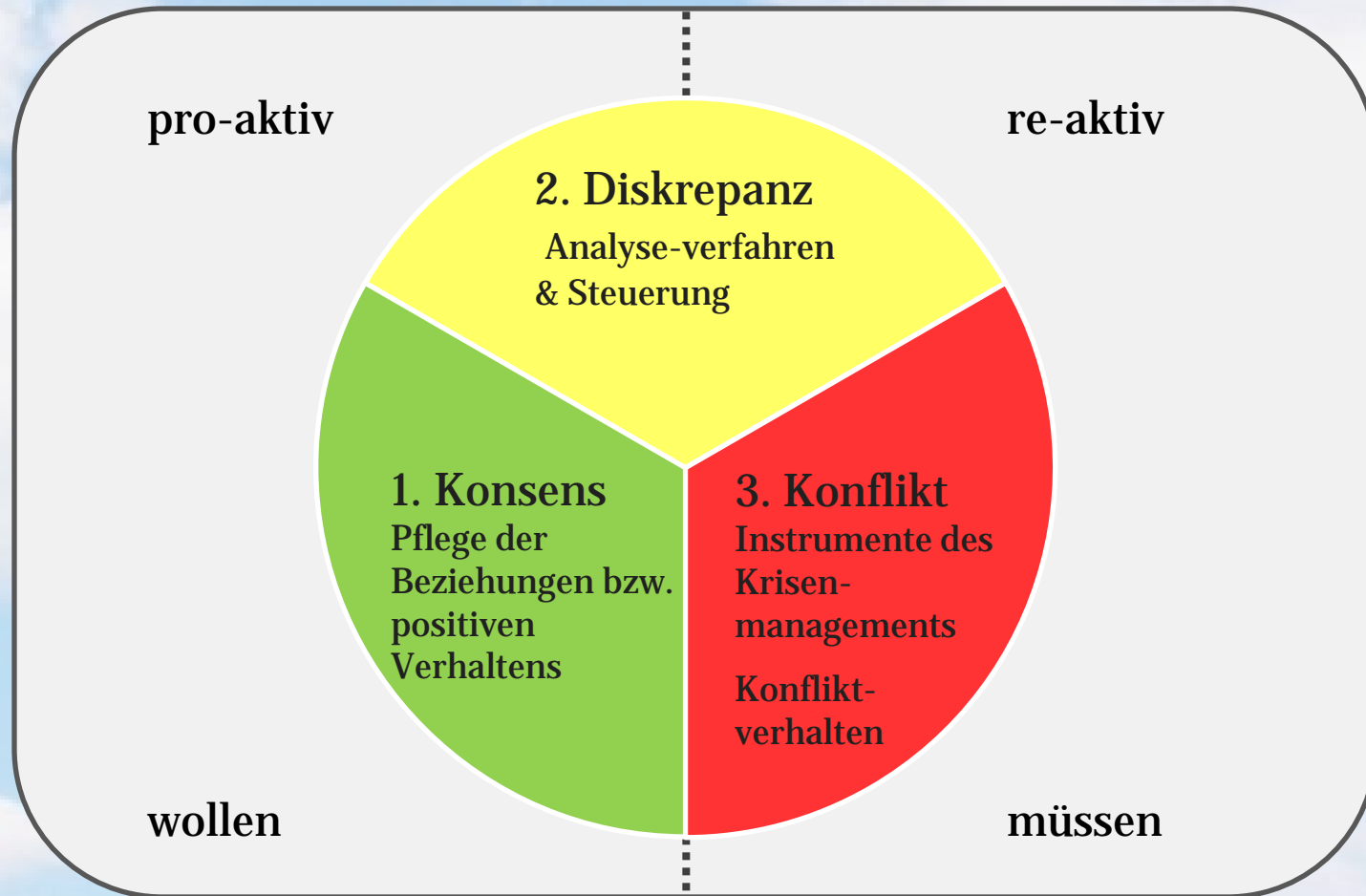
eCKARDT
& Koop.-Partner

**Interprofessioneller
Gesundheitskongress
09.April 2016 Dresden**

**Workshop 4 - 13.30 – 15.30 Uhr
Delegieren, Korrigieren, Motivieren**



TRIAS – Die 3 Beziehungsfelder



Das Dreifeldermodell der Beziehungsgestaltung hilft...

- ...beim Aufbau und der Pflege positiver Beziehungen,
- ...beim Auftreten von Diskrepanzen
- ...und im Konfliktfall.

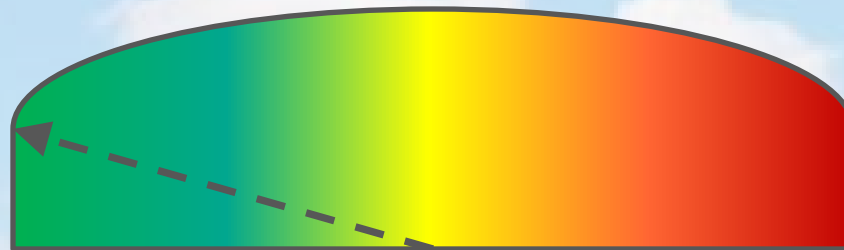


→ **Frage: In welchem Bereich befindet sich eine Beziehung?**



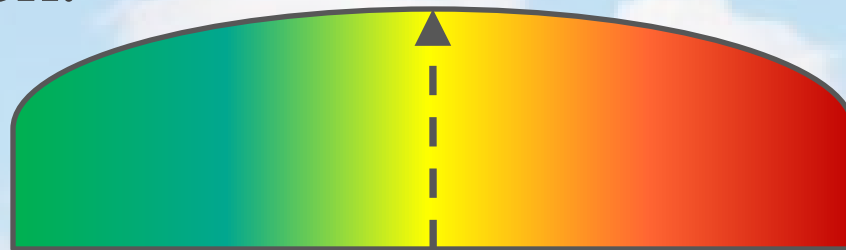
Grüner Bereich-KONSENS

- Bedürfnisse und Erwartungen aller an der Situation beteiligten Personen sind erfüllt!
- Vorbeugende Pflege der Beziehungen bzw. positives Verhalten zwischen den Kollegen/innen ist notwendig.



Gelber Bereich-DISKREPANZ

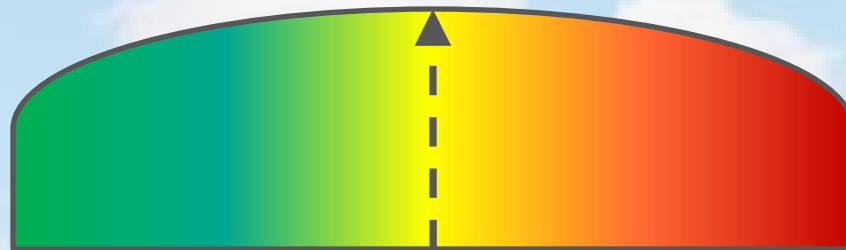
- Bereich des **Wollens**
- Diskrepanz ist etwas **Natürliches**.
→ nicht übermäßig darüber sorgen.
- Diskrepanz erkennen & **rasch handeln**.
- Abweichungen von der Norm werden nicht dadurch besser oder gar kuriert, wenn wir sie ignorieren.



DISKREPANZ: Soll-Ist-Abweichung

- 1. Schritt:** Wahrnehmen
- 2. Schritt:** Ursachen erforschen
- 3. Schritt:** Entscheiden und Handeln

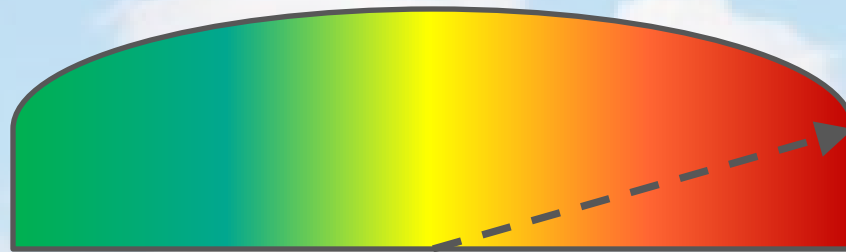
Unterscheidung: Lösen und lösen lassen!
Leistungsprobleme oder persönlichen Probleme



Roter Bereich-KONFLIKT

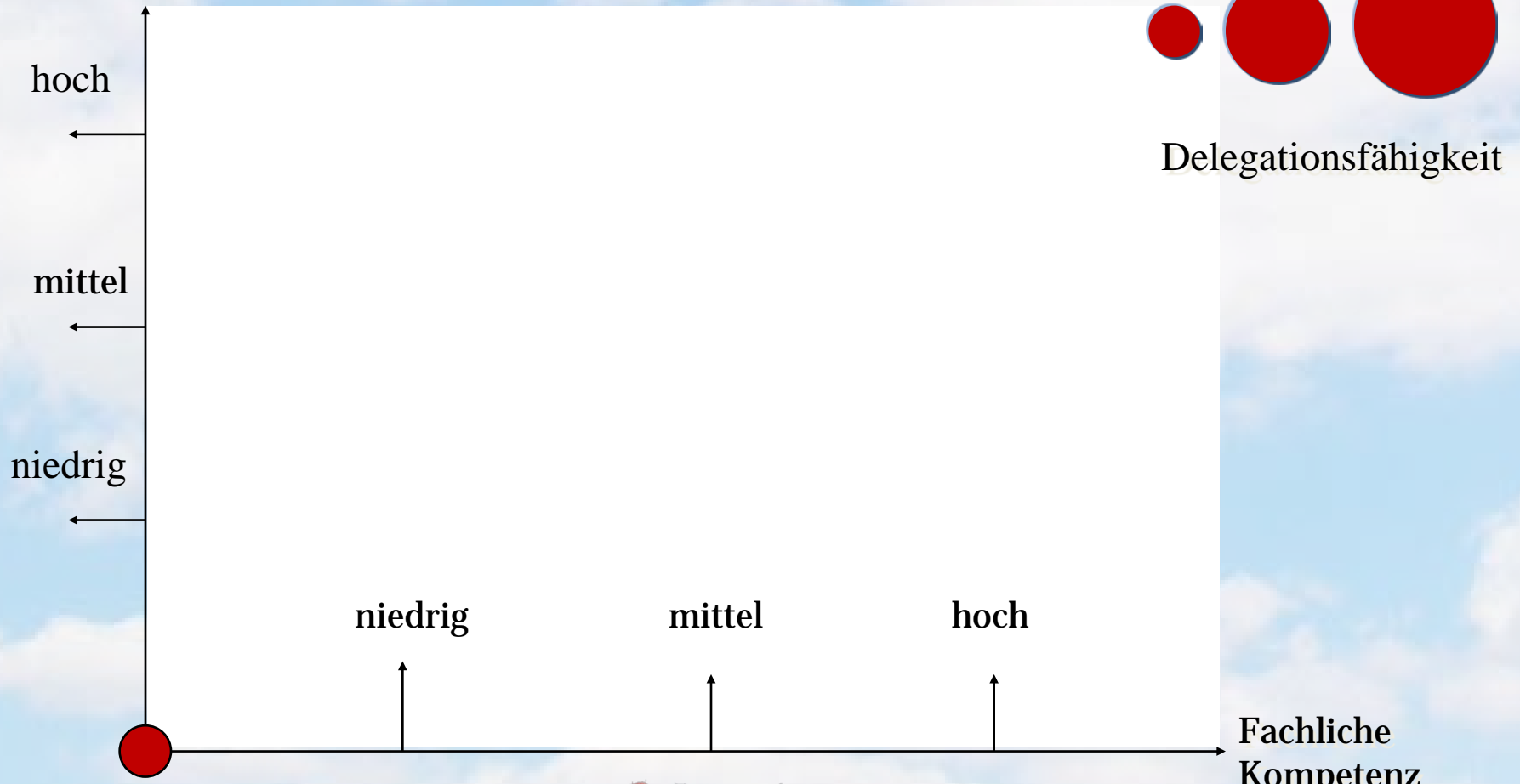
- Bereich des **Müssens**
- **Konsequenz** ist eine der Haupttugenden
→ Konflikte umgehend klären!

Gerade Konflikte stellen Situationen dar, an denen alle Parteien lernen und gemeinsam wachsen können.



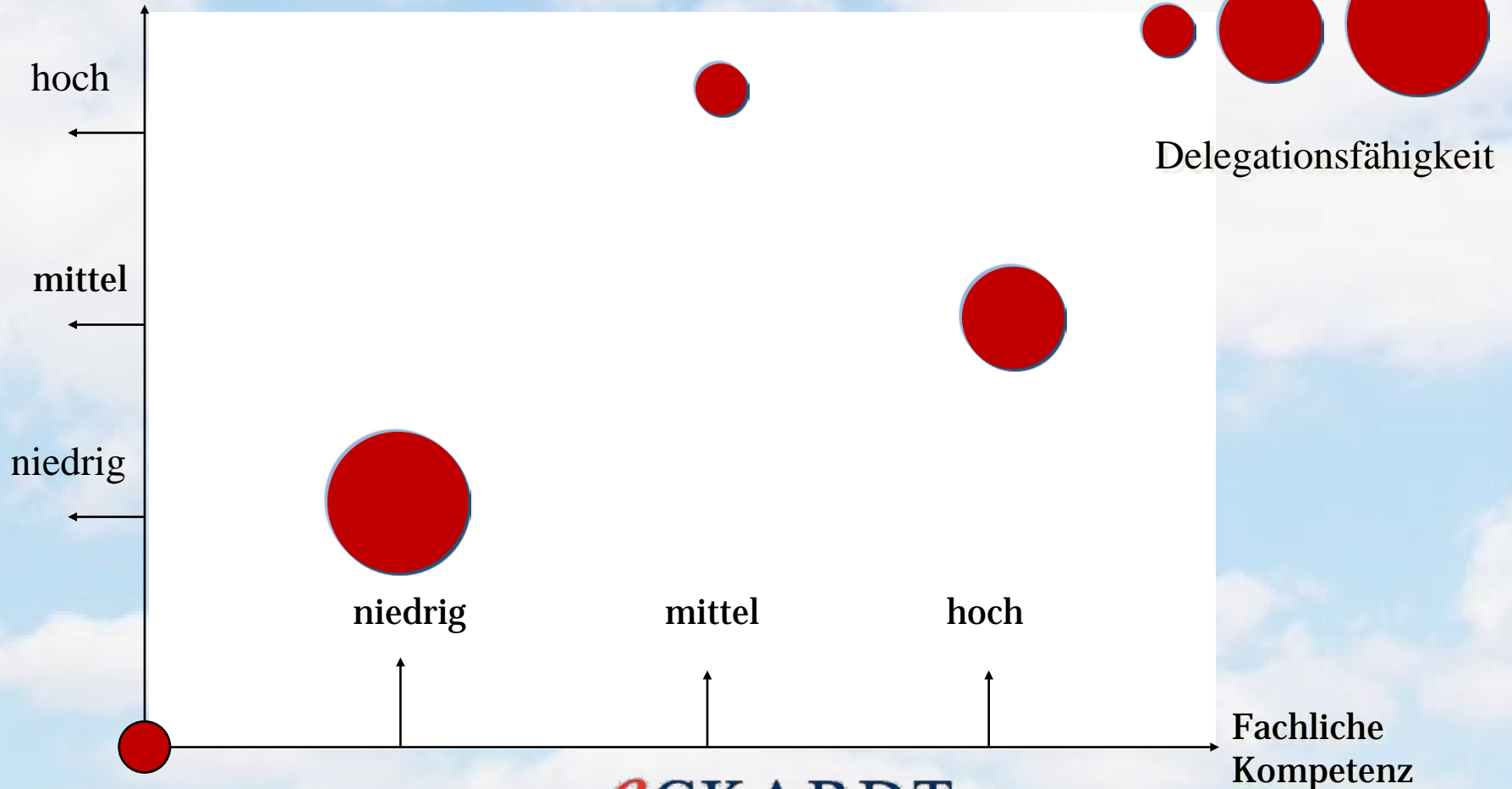
IST-Bestimmung auf 3 Dimensionen

Soziale Kompetenz



Beispiel:

Soziale Kompetenz



Interpretation des Delegations- Diagramms

Mitarbeiter	Ergebnis	Ziel- setzung	Maß- nahme	Datum	O.K.

Delegations-Matrix

Delegations- bereiche Name Mitarbeiter									

Prinzipien guter Führung

7 Führungsinstrumente

4. Kontrollieren

3. Delegieren

5. Feedback

2. Informieren

6. Zusammenarbeit fördern

1. Ziele



7. Mitarbeiter fördern, entwickeln

Übertragung von Aufgaben



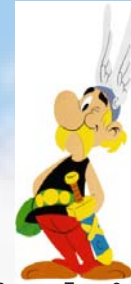
3 Aspekte spielen eine Rolle:

- Inhaltliche Beschreibung der Tätigkeit, oder des Ergebnisses, je nach Situation
- Wie ist die Aufgabe zu lösen? Gibt es für MA Entscheidungsraum, oder definiert die Führungskraft?
- Wer steht für das Ergebnis gerade? Was passiert bei Fehlern? Wer erntet die „Lorbeeren“?

Übertragung von Aufgaben



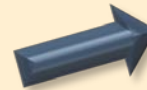
Führungskraft



Mitarbeiter

Kontrolle =
Soll - Ist - Vergleich

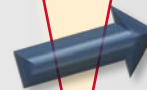
Anweisung



Auftrag



Delegation



Delegation-Gesprächsleitfaden



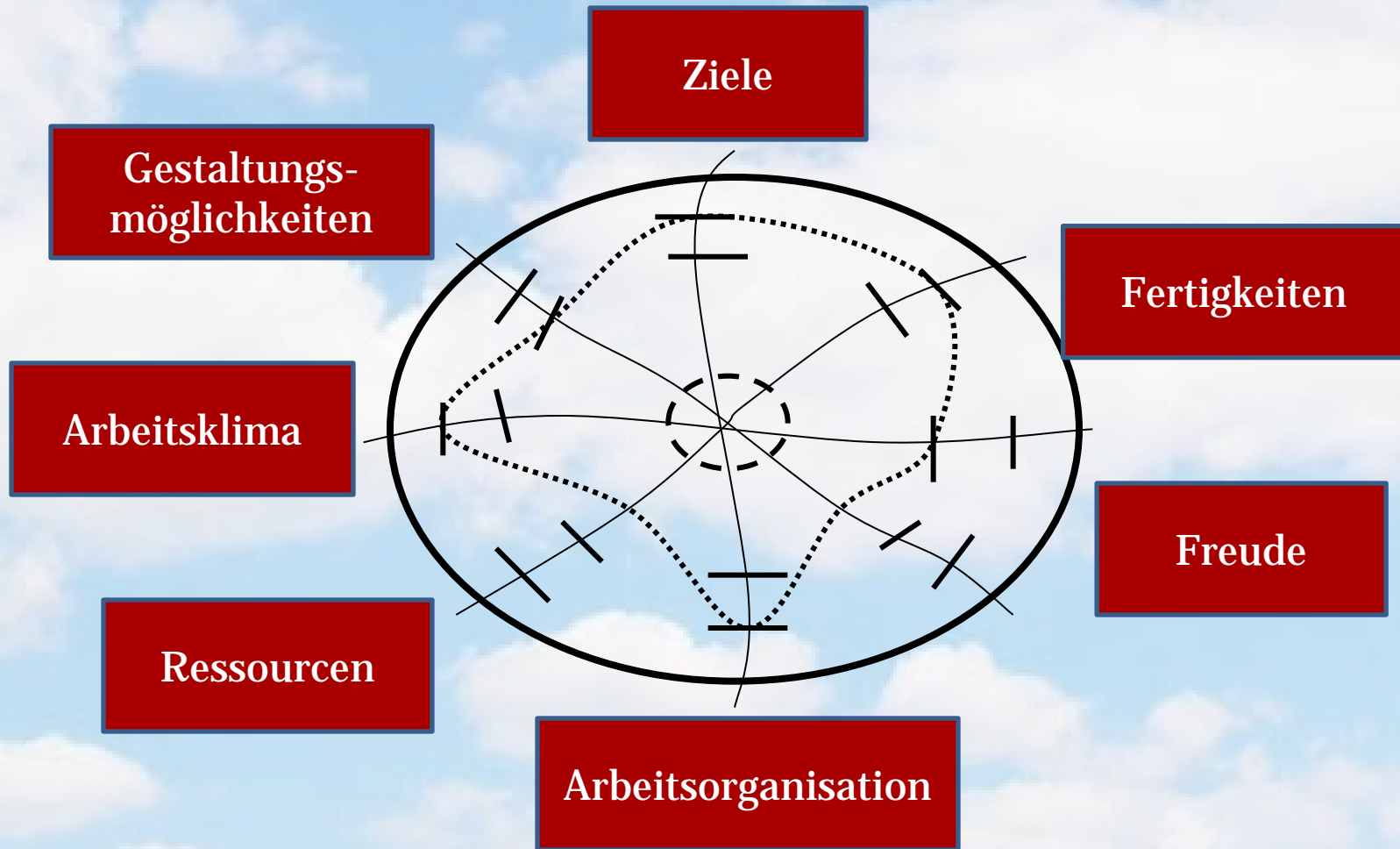
Grundregel der Motivationsforschung

VERHALTEN (positiv oder negativ)
entspringt immer einem **BEDÜRFNIS**
(Motiv)

und ist auf das **ZIEL** der
Bedürfnisbefriedigung gerichtet.



Läuft das Motivationsrad rund?



9 Gebote zur Mitarbeitermotivation

1. Wichtiger als Fremdmotivation ist das **Vermeiden von Demotivation**
2. Motivation braucht **Information und Anerkennung**
3. Aufzeigen der **Bedeutung des Mitarbeiters** und seiner Leistung für die Abteilung und das Unternehmen wirkt motivierend
4. Leistungsziele motivieren, wenn sie **herausfordernd, aber auch realistisch** sind
5. Motivation durch **eigenes Vorbild**, ohne alles selber machen zu wollen

9 Gebote zur Mitarbeitermotivation

6. **Visualisierung** hilft, Motivation aufrecht zu erhalten
7. **Erfolg** ist der beste Motivator
8. Motivation aus **sozialen Kontakten und Teambildung**
9. Starke Mitarbeiter aufgrund eigener Motivation zum Erfolg kommen lassen, schwache Mitarbeiter zum Erfolg zwingen

PEP

- Dies sind **die drei wichtigsten Dinge**, die ich heute erfahren habe:
 - 1)
 - 2)
 - 3)
- Diese **Ideen** sind mir wichtig und ich werde sie in meiner Arbeit umsetzen:
- Mit diesen **Umsetzungsschwierigkeiten** muss ich rechnen:
- Daran werde ich erkennen, dass ich mein Ziel erreicht habe:
- Besonders zu diesem Thema möchte ich mehr erfahren:





Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Dipl.-Psych. Thomas Eckardt

www.eckardt-online.de