

Berufsspezialist Theatertechnik

Personalführung

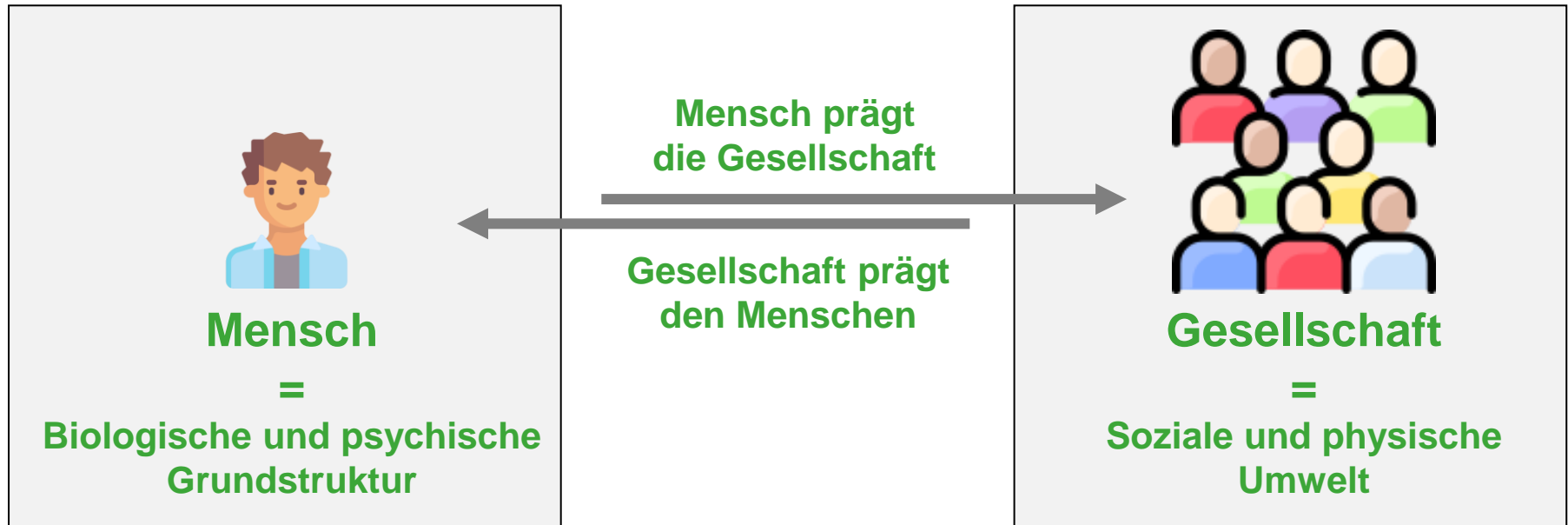
Modul 1

Sozialisation
Kommunikationsmodelle
Motivationsmodelle

Dozentin: Anette Kirchner

Dipl.-Ing. (FH) Theater- und Veranstaltungstechnik
Systemische Business Coach

Sozialisation ist der Lernprozess zwischen Mensch und Gesellschaft.

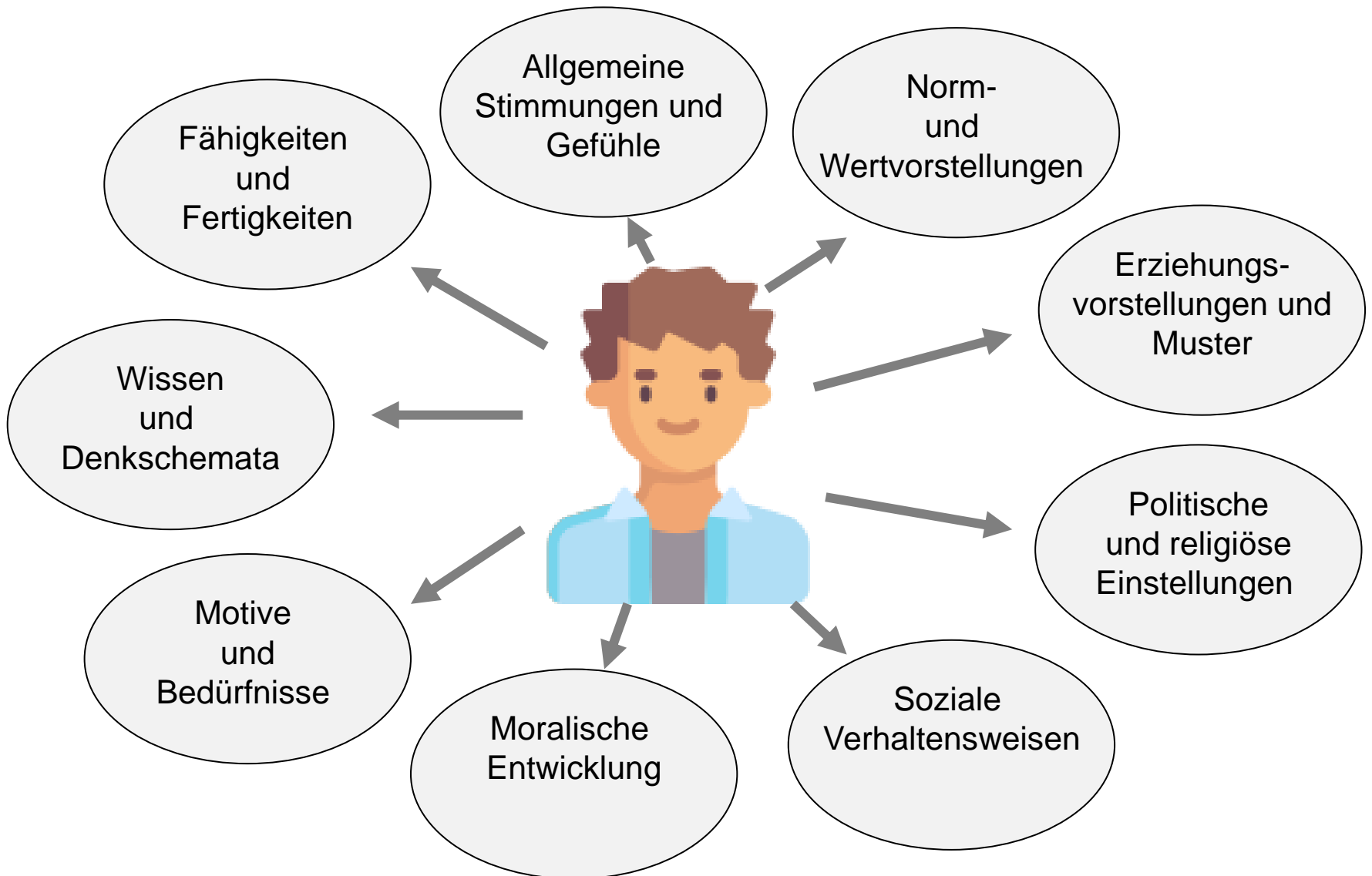


Durch die Interaktion entstehen

- soziale Rollen
- Einstellungen
- Haltungen

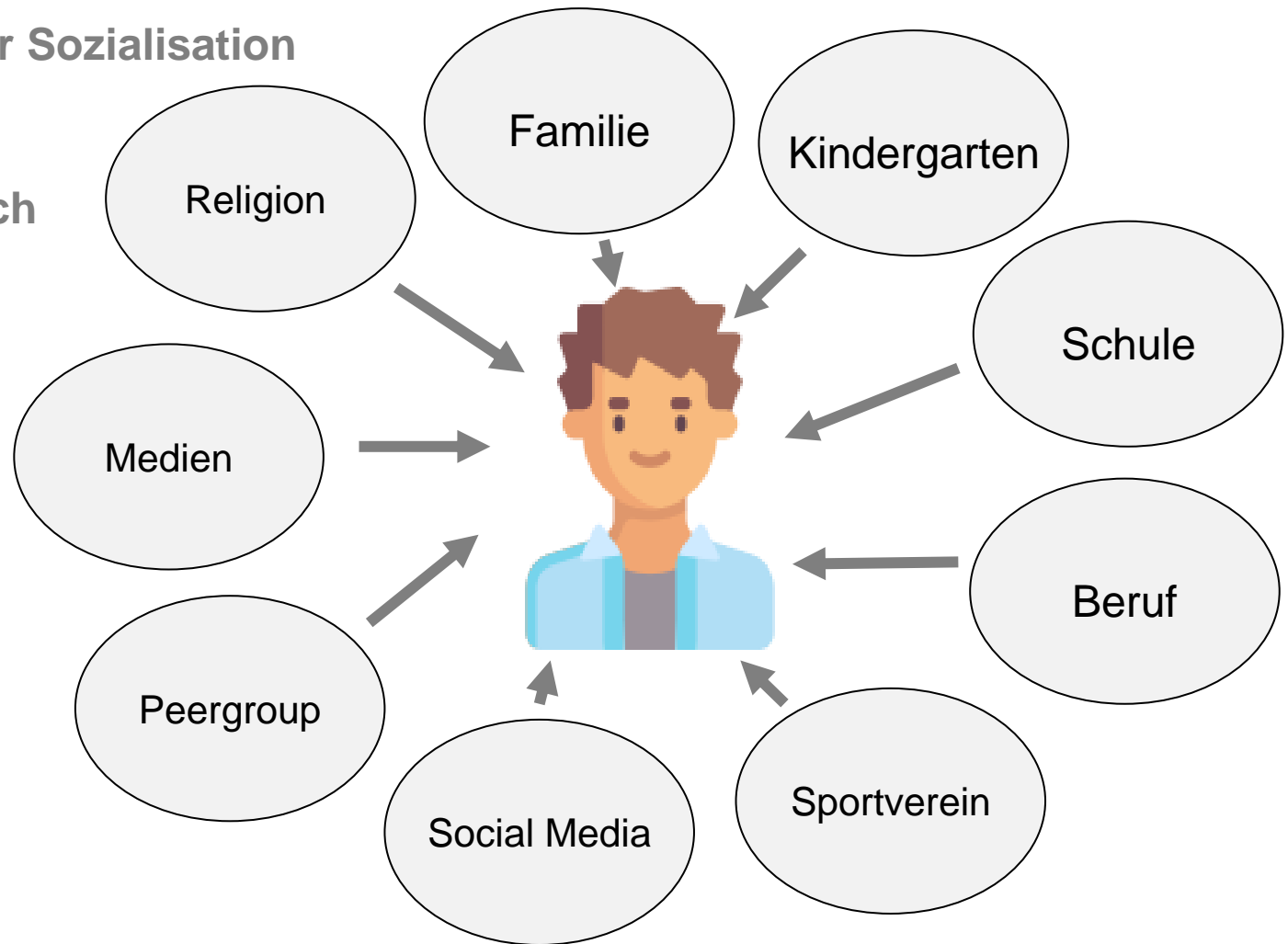
→ **Es wird eine Rolle in der Gesellschaft gefunden.**

Die Sozialisation wirkt sich aus auf...



= Instanzen der Sozialisation

= Bereiche der Umwelt, die sich auf unsere Sozialisation auswirken





1. Primäre Sozialisation

Wann?

- In der frühen Kindheit

Durch wen?

- Familie als wichtigste Sozialisationsinstanz

Was passiert?

- Grundlagen und Fundamente werden gelegt.
- Grundausrüstung an Lebens- und Weltwissen wird vermittelt
- Eine erste Rollenzuschreibung erfolgt



2. Sekundäre Sozialisation

Wann?

- Ab dem Kindergartenalter

Durch wen?

- Kindergarten, Schule, Sportvereine
- Einfluss von Gleichaltrigen und Peergroup steigt
- Einfluss durch Familie nimmt ab

Was passiert?

- Nach und nach erfolgt eine Abnabelung von den Eltern
- Es werden neue Rollen gefunden
- Man stellt sich der Aufgabe, etwas aus dem eigenen Leben zu machen.



3. Tertiäre Sozialisation

Wann?

- Ab dem jungen Erwachsenenalter

Durch wen?

- Berufliche Gruppenzugehörigkeit
- Eigene Familie und Freundeskreis

Was passiert?

- Berufliche Grundlagen werden gelegt
- Die Identifikation mit dem Beruf erfolgt
- Familiengründung



4. Quartäre Sozialisation

Wann?

- Im hohen Alter / Rentenalter

Durch wen?

- Familie
- Gesellschaft

Was passiert?

- Die speziellen Erwartungen der Gesellschaft an ältere Menschen und deren Erwartungen an die Gesellschaft prägen diese Phase.

Altersbereich	Pubertät (14 - 16 Jahre)	Nachpubertät (16 -18 Jahre)	Heranwachsendenzeit (18 -21 Jahre)	Erwachsenenalter (21 - 40 / 50 Jahre)
"Sinn" dieses Lebensabschnittes	Entdeckung der Innenwelt; Hinwendung zu sich selbst "negative Phase!	Auseinandersetzung mit der Innenwelt; beginnende Hinwendung zur Außenwelt und Auseinandersetzung mit ihr	beginnender Abgleich zwischen Ansprüchen und Wünschen aus Innen- und Außenwelt	Ausprägung und Verwirklichung eigener Lebenspläne und Positionen in Beruf, Familie und Freizeit
Gesinnung Werte	Kritik und Zweifel; erwachendes Wertebewusstsein ; Abschied vom kindlichen Weltbild	wechselnde und phantastische Leitbilder Erlebnishunger; Spannung zwischen Pflicht und Neigung	Festigung; Selbstkritik; Entwicklung eigener Lebensziele	eigene Gewohnheiten und Erfahrungen; Entstehen von Berufsauffassungen
Motivation	uneinheitlich, noch erlebnisbestimmt	Abschätzen der eigenen Leistungsmöglichkeiten; Ausprägung des eigenen Anspruchsniveaus	Hoffnung auf Erfolg bzw. Angst vor Misserfolg prägen die Motivation der eigenen Leistung	Motivationsniveau und -richtung sind bestimmend
Denken	zunehmend Kritisch, unanschaulich	logischer und wahrheitsfanatischer mit Problembewusstsein	sachlich, nüchtern	bestimmt durch Erfahrungen
Gedächtnis Konzentration	schwankende Sicherheit und Ausdauer	allmähliche Stärkung	volle Funktionssicherheit	allmählich nachlassendes Lerntempo; sicherer Rückgriff auf Gelerntes bzw. Erlebtes
Sozialverhalten	Abkapselung, Bedürfnis nach Einsamkeit, Lösung von den Eltern, Geltungsbedürfnis; Bildung neuer Gruppenkontakte	Zunahme des Strebens nach Geselligkeit; extrem in Urteilen und unduldsam	Streben nach Gemeinschaft; Freundschaft und Liebe; Anschluss an Interessengruppen; Ausprägung des eigenen "Rollenverhaltens"	feste Sozialbindungen; Zunahme der Bedeutung von Arbeitsgruppen; Reduzierung der Beziehungen auf bestimmte Gruppen (Freunde, Familie, Vereine)
Emotionen Gefühle	widerstrebende Gefühle, empfindliches und schwankendes Selbstgefühl, Wendung nach innen; Streben nach eigenen Vorstellungen Selbstbeobachtung	Wertestreben; Erlebnisdrang; Neigung zu festen Bindungen; Zunahme des Selbstbewusstseins ggf. Selbstüberschätzung	wachsendes Selbstvertrauen	Sicherheit durch Leistungsbewusstsein, das sich auf Können und Verhalten gründet
Körper	Ausbildung der Geschlechtsorgane und -merkmale; Längenwuchs; Missverhältnis zwischen Größe und Breite des Körpers; ungelenke Bewegungen	allmähliche Proportionierung der Körpergestalt; Weitung von Brust- und Schulterpartie	Entwicklungsabschluss der Organe	bis zum 30./40. Lebensjahr Höhepunkt der muskulären Leistungsfähigkeit; dann beginnendes Nachlassen bei Sinnesorganen (Sehen, Hören)

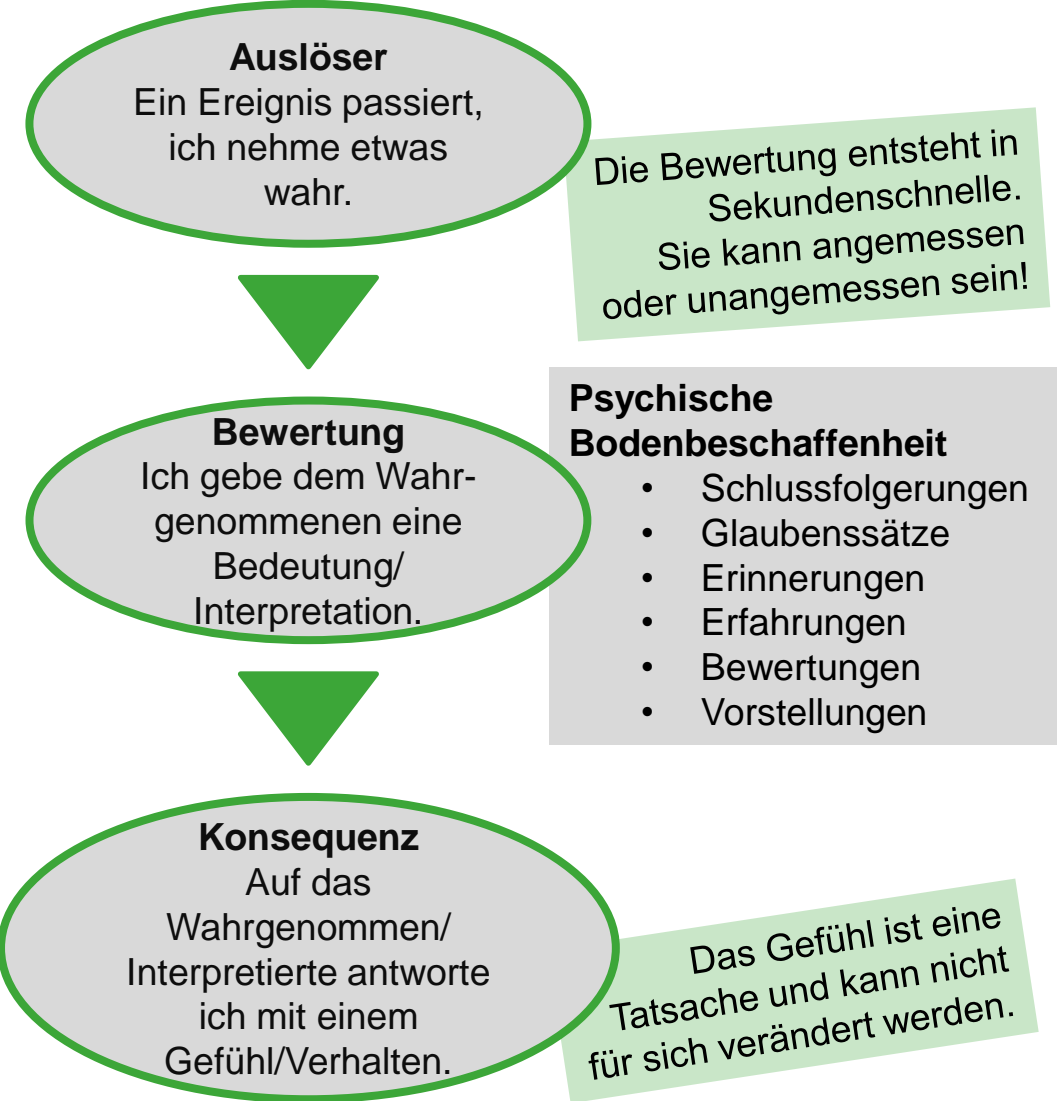
Das Sozialverhalten ist das Ergebnis der Sozialisation.



Das Sozialverhalten eines Mitarbeiters ist das Ergebnis seiner individuellen Sozialisation.

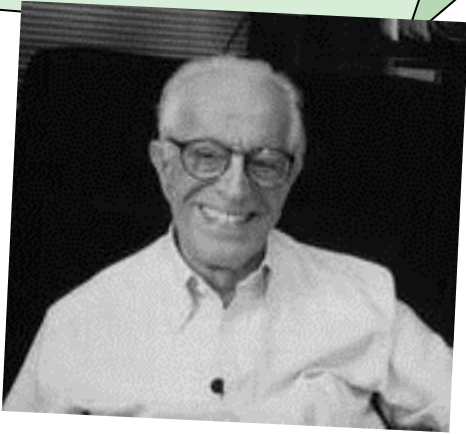
- Bei jungen Mitarbeitern (insbesondere Azubis) sind wichtige Phasen der Sozialisation mit Einstieg in das Berufsleben noch nichtkomplett durchlaufen.
- Eine Führungskraft muss wissen bzw. einschätzen können, wie sie das Sozialverhalten positiv verändern kann.
- Auch für die Motivation von Mitarbeitern sind Kenntnisse über Sozialisation und Sozialverhalten wichtig: Nur wenn die Führungskraft eine Idee hat, was für den Mitarbeiter wichtig ist, kann gezielt gefördert werden.

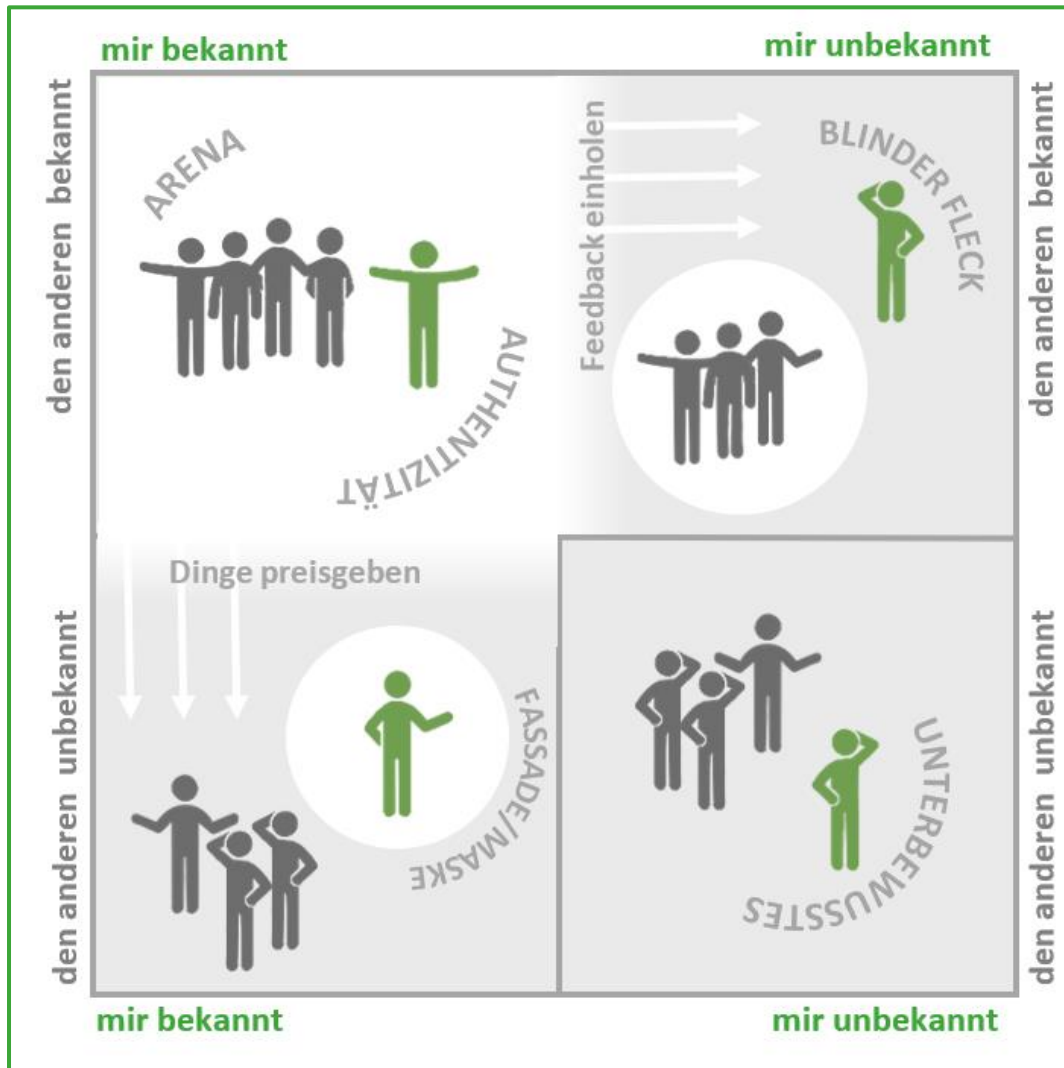
ABC-Modell (nach Ellis)



Steckbrief Albert Ellis

- Geboren 1913 in Pennsylvania
- Gestorben 2007
- Studierte zunächst BWL und arbeitete in kaufmänn. Positionen
- studierte ab 1942 Psychologie und arbeitete als leitender Psychologe im klinischen und diagnostischen Bereich
- später eigene Praxis
- Pionier der kognitiven Verhaltenstherapie





Steckbrief JoHari-Fenster

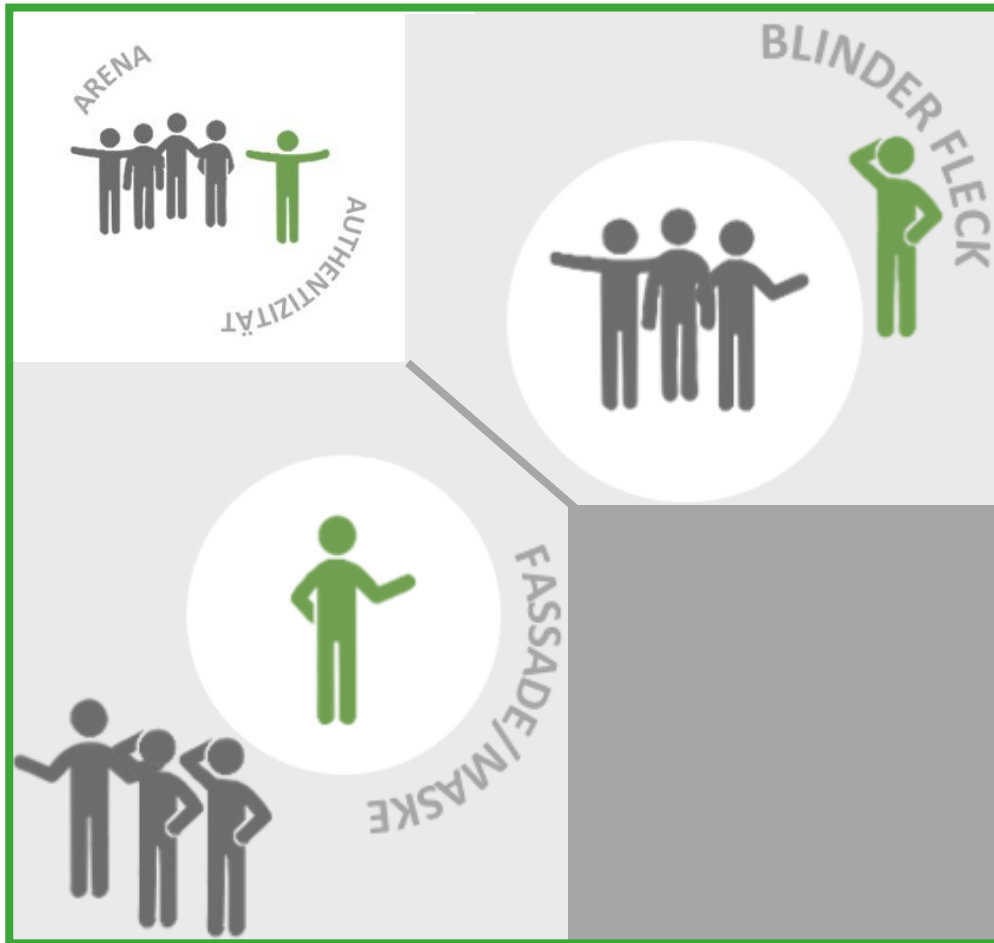
- von Joseph Luft und Harry Ingham
- Amerikanische Sozialpsychologen
- Entwicklung des Modells 1955
- Bereits ab 60er und 70er Jahren vielerorts eingesetzt
- Mit dem Modell lassen sich bewusste und unbewusste Verhaltensmerkmale darstellen
- Erkenntnisse dienen der besseren Kommunikation



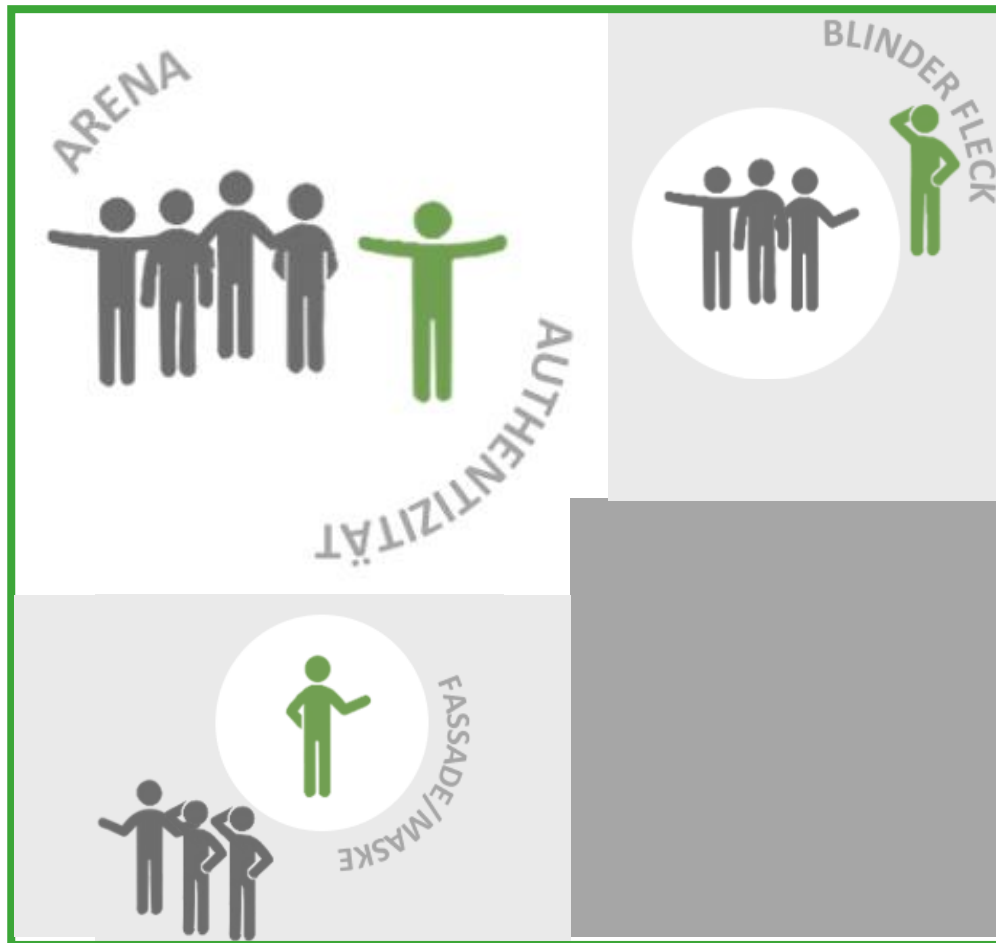
Joseph Luft



Harry Ingham



- In Anfangssituationen entsteht oft eine Situation der Unsicherheit, Spannung oder gar Angst.
→ Der Bereich des freien Handelns wird zugunsten des Bereichs des Verbergens (Maske) und des Blinden Flecks eingeschränkt.



- Im Laufe der Zeit kann in einem Team ein vertrauensvolles Klima entstehen.
→ Der Bereich des Verbergens (Fassade) kann sich verkleinern.
- Dann steigt auch die Chance durch vertrauensvolles Feedback den Bereich des Blinden Flecks zu verkleinern
→ Die Arena, der Bereich des freien Handelns erweitert sich deutlich und es entstehen deutlich mehr Handlungsoptionen.

Aktives Zuhören bedeutet...

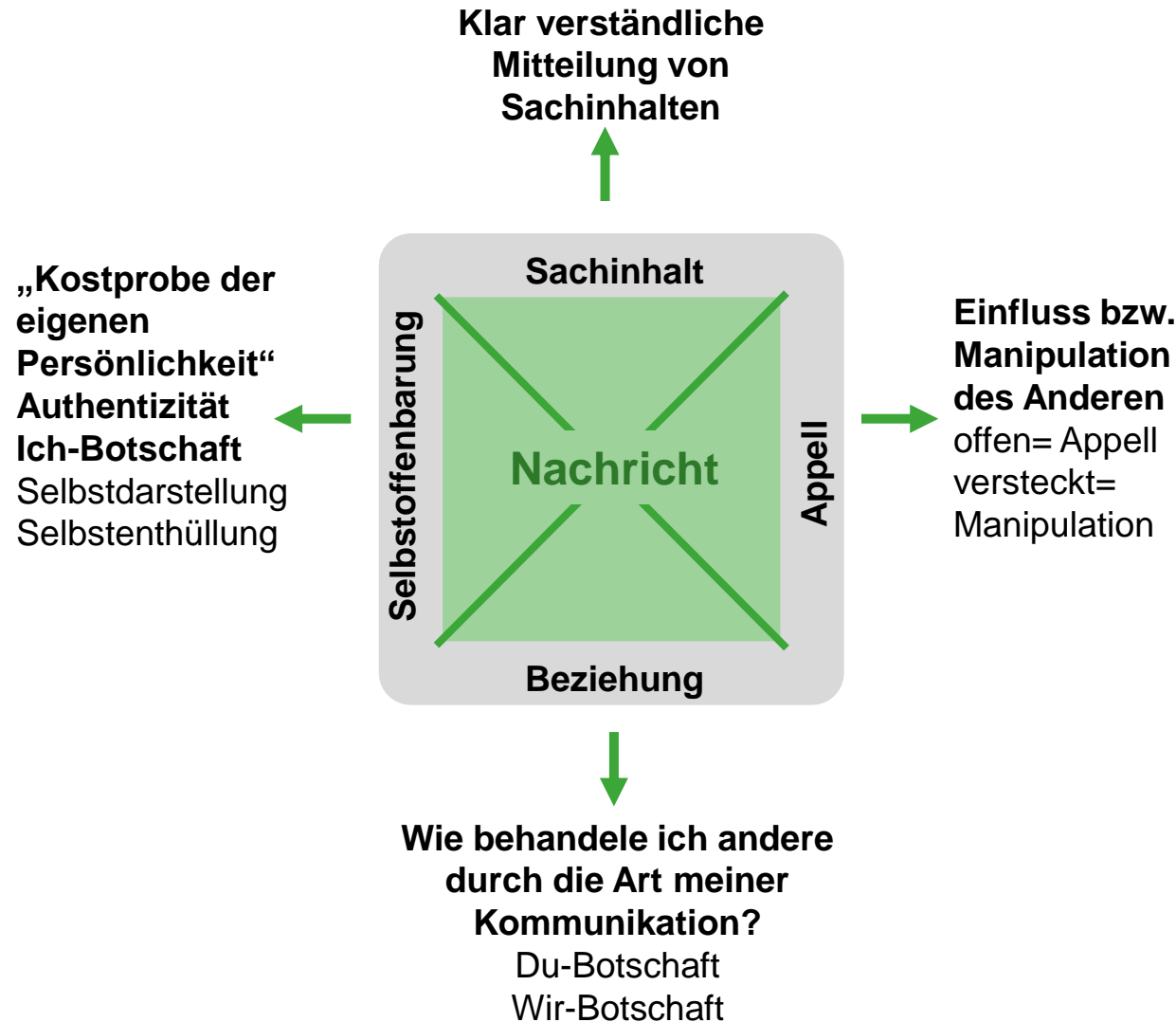
- den Gesprächspartner aus seiner Sicht zu verstehen.
- Eine offene, respektvolle und emphatische Einstellung gegenüber dem Gesprächspartner und den Gesprächsinhalten einzunehmen.
- Darauf zu achten, was genau der Gesprächspartner aussagen möchte.
- Auf eigene Wertungen und Ratschläge zu verzichten.
- Gedanken und Gefühle des Gesprächspartners nachzuempfinden.



nach Carl Rogers

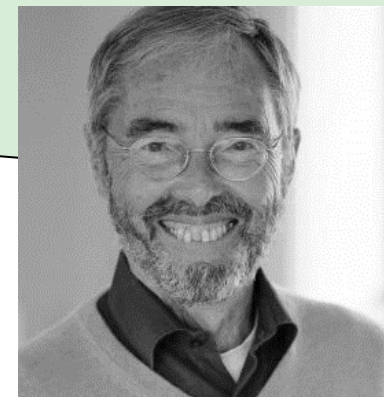
Verbale Techniken	Nonverbale Techniken	Paraverbale Techniken
Paraphrasieren und Zusammenfassen	Blickkontakt halten	Lachen
Spiegeln bzw. Verbalisieren emotionaler Erlebnisinhalte	Zugewandte, offene Körperhaltung	Seufzen
Nachfragen	Nicken	Tonhöhe
Klären	Ausreden lassen	Lautstärke
Verbale Aufmerksamkeits-signale geben	Geduld und Ruhe ausstrahlen	

4 Seiten einer Nachricht (nach Schultz von Thun)



Steckbrief Friedemann Schultz von Thun

- geb. 1944 in Soltau
- Kommunikationspsychologe
- Professor für Psychologie
- Gründer des Schultz-von-Thun-Institut in HH
- Autor „Miteinander reden“



- Alle vier Seiten einer Nachricht werden immer gesendet und müssen vom Empfänger entschlüsselt werden.
- Auch über nonverbale Kanäle (man kann nicht nicht kommunizieren)
- Sender kommuniziert immer auf der Mitteilungsebene und der Metaebene.
- Empfänger hat freie Auswahl, auf welcher Seite der Nachricht er reagieren will.
- Ausgewogene Vier-Ohrigkeit hilft bei gesunder Kommunikation

TIPP

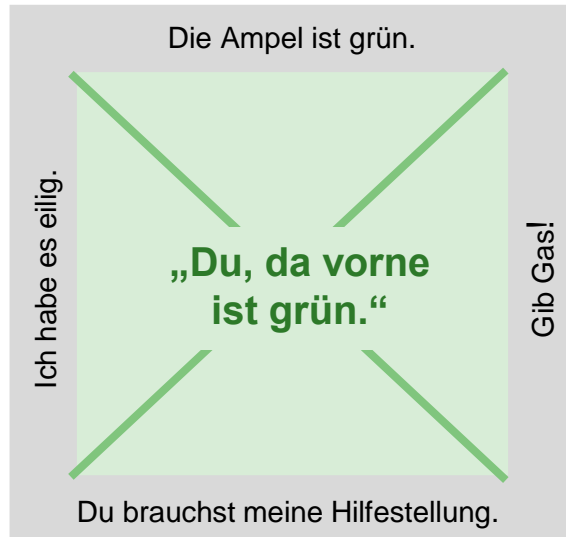
Versuche, in kritischen (Kommunikations-) Situationen die leisen

- **Selbstoffenbarungsbotschaften**
- **Beziehungsbotschaften**
- **Appellbotschaften**

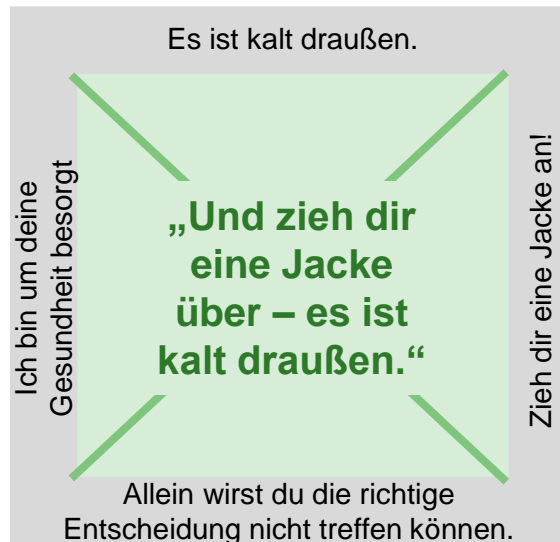
direkt anzusprechen bzw. zu erfragen, um auf diese Weise quadratische Klarheit zu erlangen.

Beispiele

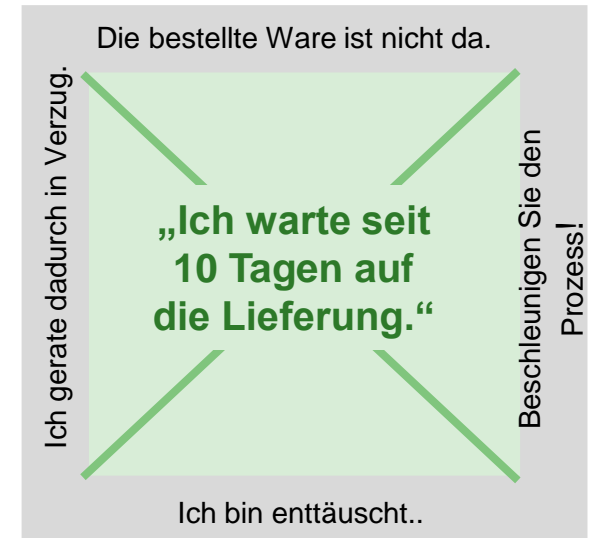
Beifahrer an Fahrer



Mutter an Tochter



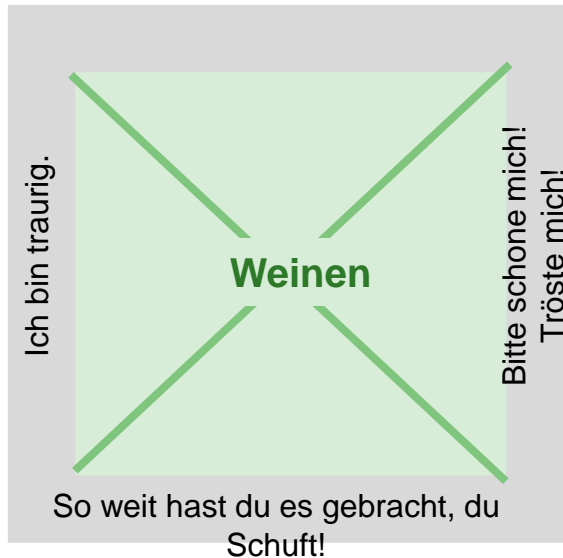
Kunde bei Reklamation



Seiten einer Nachricht (nach Schultz von Thun)

Beispiel nonverbale Kommunikation

Partner in Beziehung



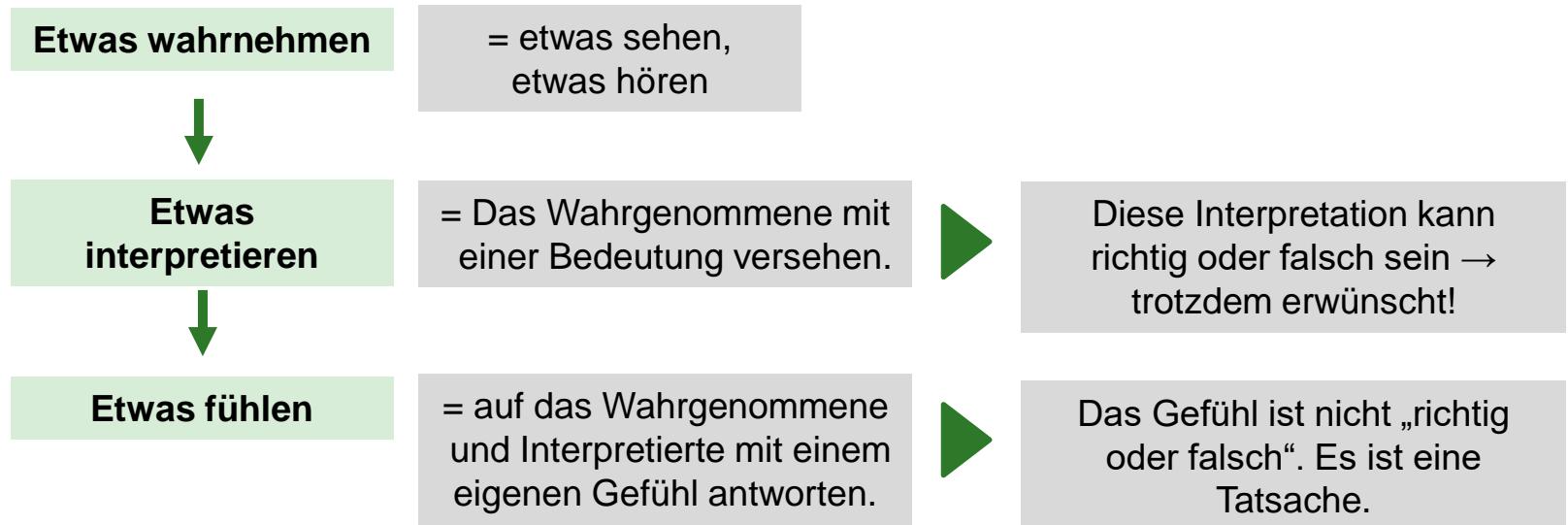
Beispiel inkongruente Nachricht



- widersprüchliche Handlungsaufforderungen für Empfänger
- beim Sender oft inneres Durcheinander
- innere Selbstklärung hat oft noch nicht stattgefunden
- Feedback hilft! Beide Aspekte trennen

Das Empfangsresultat

- Wir wissen als Sender nie, wie das, was wir von uns geben, ankommt und was es beim Empfänger „anrichtet“
- Der Empfänger „richtet dies selbst an“
Die Saat (=gesendete Nachricht) fällt auf psychischen Boden des Empfängers



Feedback – 13 Regeln

Eigene Motivation überprüfen Möchtest du den anderen unterstützen? Frust abladen, Meinung geigen wird nicht zum gewünschten Ergebnis führen.

Gut vorbereiten Überlege dir, was du erreichen möchtest. Notiere Hauptpunkte und mögliche Formulierungen. Integriere eine Selbsteinschätzung zur Reflexion

Nur im persönlichen Gespräch Führe Feedback-Gespräche (z.B. Personalgespräche oder Beurteilungsgespräch) immer von Angesicht zu Angesicht. Notfalls auch online.

Richtige Atmosphäre schaffen Schaffe eine ruhige, informelle Atmosphäre mit ausreichend Zeit. Negatives, persönliches Feedback wird nur unter vier Augen gegeben.

Sachlich und spezifisch formulieren Beziehe dein Feedback auf konkrete Ereignisse. Sprich über das, was jemand sagt und tut – nicht über seine Person oder deren Charakter selbst. Keine Pauschalierungen!

Nicht spekulieren Spekuliere nicht über die Beweggründe, aus denen jemand etwas getan oder gesagt hat.

Mitarbeitende loben Hebe immer auch das Positive hervor – spare nicht mit ernst gemeintem Lob.

Feedback – 13 Regeln

Auf die Zukunft konzentrieren Fehler sollten offen angesprochen werden. Ziel ist aber eine Veränderung für die Zukunft. Deshalb: kurze Analyse, was schief gelaufen ist und konkrete Erwartungen, was sich in Zukunft ändern soll.

Nicht zu viel auf einmal Sprich nur wenige Punkte in einem Gespräch an. Wenn es viele Punkte sind, teile das Feedback auf mehrere Gespräche auf.

Nicht drohen Du bist auf Einsicht und Mitarbeit angewiesen. Deshalb hilft das Androhen von Konsequenzen, auch subtil, nichts. Der Feedback-Empfangende gerät sonst in die Defensive.

Versichern, dass richtig verstanden wurde Hat das Gegenüber genau verstanden, was du sagen wolltest? Bitte zum Ende des Gesprächs dein Feedback und deine Erwartungen nochmals mit eigenen Worten wiederzugeben.

Gelegenheit zum Antworten geben Gib die Gelegenheit, die Dinge aus der eigenen Sicht zu schildern. Nur dann wird aus einer Kritik ein wertschätzendes Feedback-Gespräch.

Danach weiter begleiten Unterstütze bei der Umsetzung des Feedbacks. Lobe, wenn dir Fortschritte auffallen.