



DALIK

powered by
HRocks

Deutscher Ausbildungsleitungskongress

Lösen Sie die Blockaden der Generationen!

FÜNF Blockadearten, die uns effektiv daran hindern,
einen konstruktiven Dialog zu führen!

Gebrauchsinformation:
Information für Anwender

KONFLIKTAN

Löst den Konfliktschleim
bereits nach der ersten
Anwendung!

Christoph M.
MICHALSKI
Der Konfliktnavigator



KONFLIKTAN 20.000 mg überzogene Tabletten

Lesen Sie die gesamte Packungsbeilage sorgfältig durch, bevor Sie mit der Anwendung dieses Arzneimittels beginnen, denn sie enthält wichtige Informationen.

Wenden Sie dieses Arzneimittel immer genau wie in dieser Packungsbeilage beschrieben bzw. genau nach Anweisung Ihres Konfliktnavigators an.

Heben Sie die Packungsbeilage auf. Vielleicht möchten Sie diese später nochmals lesen.

Fragen Sie Ihren Konfliktnavigator, wenn Sie weitere Informationen oder einen Rat benötigen. Auch die Konflikt-Bibel bietet Ihnen hier Hilfestellung.

- Egozentrismus
- Selbstleugnung
- mangelnder Veränderungsbereitschaft
- Dummheit
- Abgestumpftheit
- mentaler Inkontinenz
- Borniertheit
- Besserwisserei

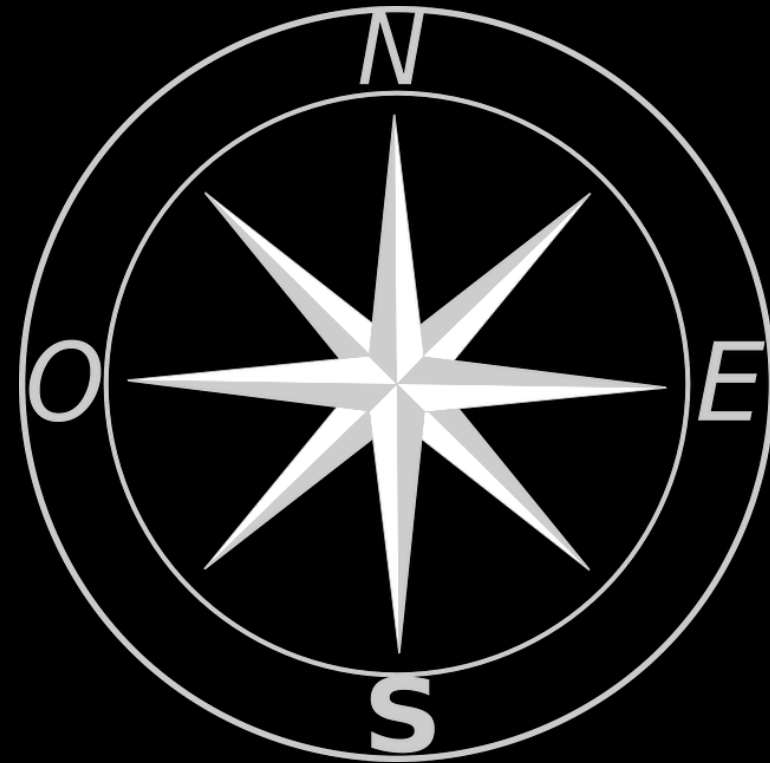
Wenn Sie sich nicht sicher sind, ob Sie dieses Arzneimittel anwenden dürfen, fragen Sie bitte Ihren Konfliktnavigator.

3. Wie ist Konfliktan einzunehmen?

Nehmen Sie dieses Arzneimittel immer genau wie in dieser Packungsbeilage beschrieben bzw. genau nach der mit Ihrem Konfliktnavigator getroffenen Absprache ein. Bitte halten Sie sich an die Anwendungsvorschriften, da Konfliktan sonst nicht richtig wirken kann. Fragen Sie nach, wenn Sie sich nicht

FÜNF Blockaden

- Verharren
- Fremdvorwürfe
- Erwartungen
- Regression
- Loyalitäten

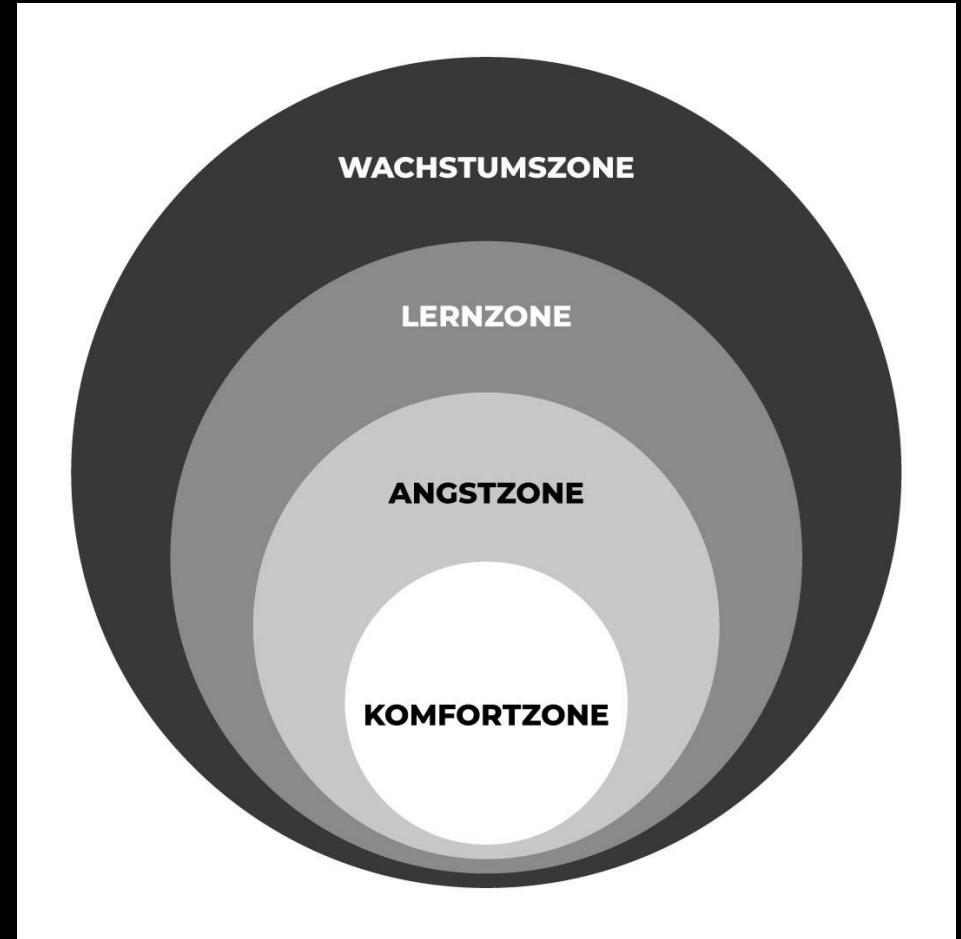
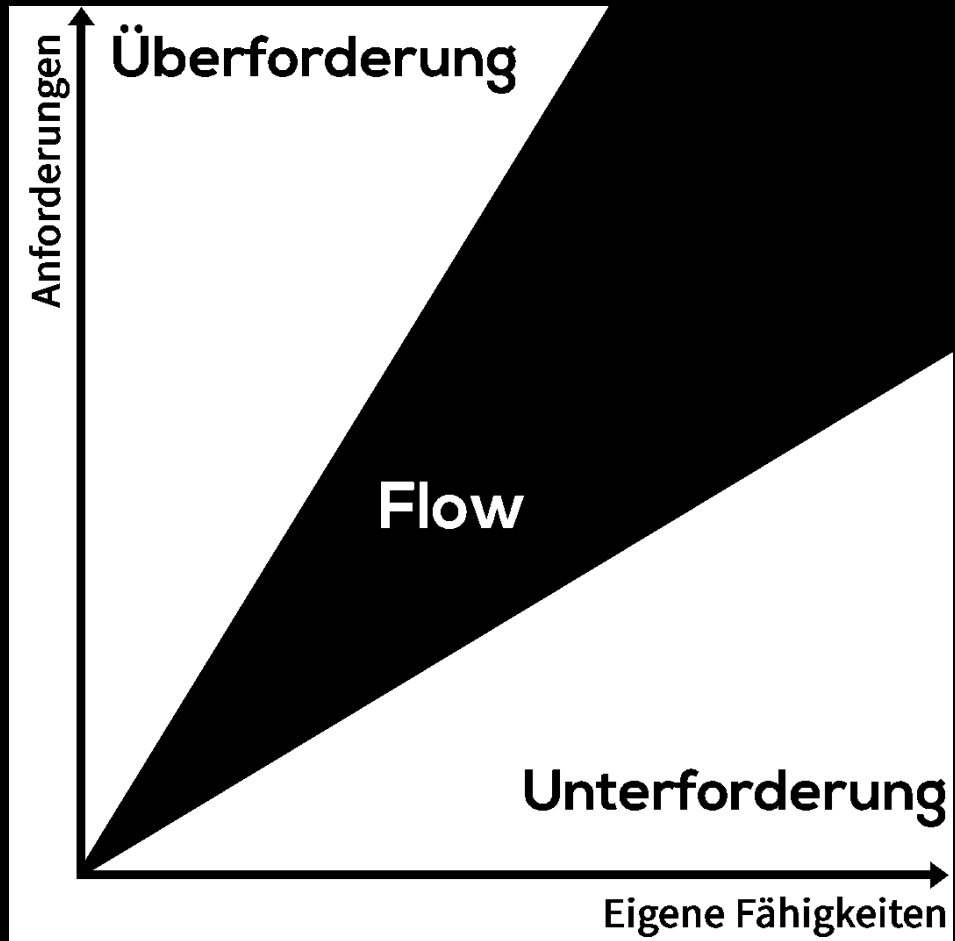


Verharren

Wenn Mitarbeiter in alten Mustern verharren, kann dies Innovation und Anpassungsfähigkeit hemmen. Teams könnten Schwierigkeiten haben, auf sich ändernde Marktbedingungen zu reagieren oder neue Prozesse anzunehmen.

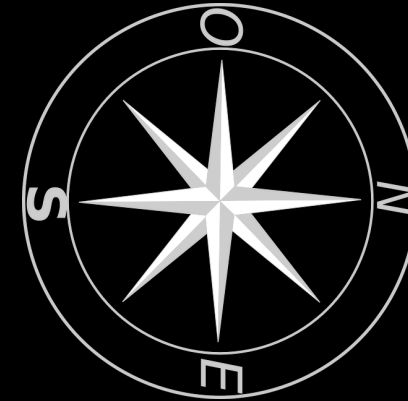


UNGÜNSCHTIG	GÜNSCHTIG
Ein Teamleiter lehnt wiederholt neue Software ab, die Prozesse optimieren könnte, weil er sich an das alte System gewöhnt hat und den Aufwand scheut, sich und sein Team umzuschulen.	Ein Auszubildender ist zurückhaltend, neue Technologien zu erlernen, die im Unternehmen eingeführt werden, weil er sich bereits an die bisherigen Werkzeuge gewöhnt hat und sich vor der Überforderung schützt.



Fremdvorwürfe

Individuen weisen die Schuld für Probleme anderen zu, anstatt Verantwortung zu übernehmen. Dies kann zu einer Kultur des Misstrauens und zu einem Mangel an Verantwortlichkeit im Team führen.



UNGÜNSTIG	GÜNSTIG
<p>Ein Auszubildender macht einen Kollegen für seinen eigenen Fehler in einem Kundenprojekt verantwortlich, weil er sich nicht traut, eigene Unzulänglichkeiten einzugestehen, was zu Spannungen im Team führt.</p>	<p>Fremdvorwürfe sind ein Hinweis darauf, dass der Auszubildende noch nicht genügend Unterstützung erhalten hat, um Fehler als Lernchance zu begreifen. Dies kann den Ausbilder darauf aufmerksam machen, mehr Hilfestellung zu geben.</p>



- **Unzureichende Leistung:** "Wenn du den Bericht richtig gemacht hättest, hätten wir jetzt nicht all diese Fehler zu korrigieren!"
- **Verspätete Aufgabenabgabe:** "Es ist deine Schuld, dass das Projekt verspätet ist. Du bist einfach zu langsam."
- **Fehler bei der Arbeit:** "Dieser Fehler ist dir passiert, weil du nicht richtig zugehört hast, als ich es erklärt habe."
- **Kommunikationsprobleme:** "Unsere Kunden sind unzufrieden, weil du nicht in der Lage bist, klar und deutlich zu kommunizieren."
- **Teamkonflikte:** "Dieses schlechte Arbeitsklima im Team liegt an deiner Einstellung. Du musst lernen, dich besser einzufügen."



- **Fehler im Umgang mit Ausrüstung:** "Wegen deiner Unachtsamkeit ist diese Maschine jetzt kaputt. Du musst vorsichtiger sein."
- **Schlechte Präsentation:** "Deine Präsentation war nicht überzeugend. Du hast nicht genug Zeit in die Vorbereitung investiert."
- **Nicht Einhalten von Standards:** "Der Kunde hat sich beschwert, weil du die Standards nicht eingehalten hast, die ich dir mehrmals erklärt habe."
- **Unordnung am Arbeitsplatz:** "Dein unordentlicher Arbeitsplatz ist der Grund, warum wir ständig Dinge suchen müssen."
- **Mangelnde Initiative:** "Das Team wäre effizienter, wenn du mehr Eigeninitiative zeigen würdest, anstatt immer auf Anweisungen zu warten."

Erwartungen

Unrealistische oder unklare Erwartungen können zu Frustration und Enttäuschung führen. Wenn Mitarbeiter nicht wissen, was von ihnen erwartet wird oder die Erwartungen zu hoch sind, können Stress und Burnout die Folge sein.



UNGÜNSTIG	GÜNSTIG
<p>Ein Vorgesetzter erwartet, dass seine Mitarbeiter auch nach Feierabend erreichbar sind und zusätzliche Aufgaben ohne zusätzliche Entlohnung oder Anerkennung übernehmen, was zu Überarbeitung und Unzufriedenheit führt.</p>	<p>Hohe Erwartungen motivieren Auszubildende, sich zu verbessern und herauszufordern. Sie können einen Ansporn darstellen, über sich hinauszuwachsen, solange sie realistisch und erreichbar sind.</p>



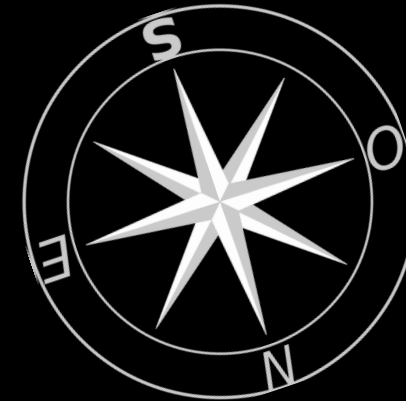
- **Unrealistische Erwartungen:** Es werden an Auszubildende Erwartungen gestellt, die ihre aktuellen Fähigkeiten und Erfahrungen übersteigen. Dies kann zu Frustration und dem Gefühl der Überforderung führen.
- **Unklare Kommunikation:** Wenn Erwartungen nicht klar kommuniziert werden, wissen Auszubildende möglicherweise nicht, was genau von ihnen erwartet wird.
- **Fehlende Anleitung und Unterstützung:** Auszubildende brauchen oft mehr Anleitung und Unterstützung, um neue Fähigkeiten zu erlernen und Aufgaben zu meistern.



- **Mangelnde Rückmeldung und Bewertung: Ohne regelmäßiges und konstruktives Feedback können Auszubildende nicht beurteilen, ob sie die an sie gestellten Erwartungen erfüllen .**
- **Vergleich mit erfahrenen Mitarbeitern: Manchmal werden Auszubildende mit erfahreneren Mitarbeitern verglichen. Dies kann zu unrealistischen Erwartungen führen und den Lernprozess negativ beeinflussen.**
- **Vernachlässigung individueller Lernkurven: Jeder Auszubildende hat seine eigene Lernkurve. Wenn dies nicht berücksichtigt wird, können die Erwartungen zu allgemein und nicht an den individuellen Fortschritt angepasst sein.**

Regression

In schwierigen Situationen fallen Azubis in kindliche Verhaltensmuster zurück.



UNGÜNSCHTIG

In einer Besprechung, in der konstruktive Kritik geübt wird, reagiert ein Azubi trotzig und abwehrend statt offen für Feedback und Möglichkeiten zur Verbesserung zu sein.

GÜNSCHTIG

Regression ist ein Signal dafür, dass der Auszubildende überfordert ist. Sie dient als Schutzmechanismus, der zeigt, dass eine Pause oder eine Neubewertung der Lernmethoden notwendig sein könnte, um den Auszubildenden nicht zu verlieren.



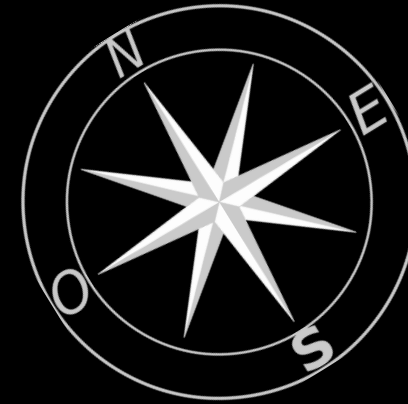
- **Vermeidung von Verantwortung: "Ich war's nicht! Das hat der andere gemacht, nicht ich!"**
- **Emotionale Ausbrüche: "Das ist so unfair! Warum passiert das immer mir?" oder "Ich mag das nicht! Ich will das nicht machen!"**
- **Abhängigkeit von anderen: "Kannst du mir helfen? Ich weiß nicht, wie das geht. Machst du das für mich?"**
- **Schwierigkeiten mit Kritik: "Du bist gemein zu mir! Das war doch gar nicht so schlecht."**
- **Unreife Kommunikation: "Das ist doof! Warum muss ich das immer machen?"**



- **Verlangen nach sofortiger Befriedigung:** "Ich habe das jetzt gemacht. Kann ich jetzt gleich meine Pause haben?" oder "Ich will jetzt wissen, ob das gut war!"
- **Fehlende Initiative:** "Sag mir genau, was ich tun soll. Ich weiß nicht, was ich machen soll."
- **Übermäßige Sensibilität:** "Du magst mich nicht, oder? Du hast gesagt, dass ich das nicht gut gemacht habe."

Loyalitäten

Das ist die Verbundenheit in einer Gruppe, einem Unternehmen oder einer Gemeinschaft. Darin nimmt man eine Rolle ein und richtet sein Handeln darauf aus, der Gruppe keinen Schaden zuzufügen. Übermäßige Loyalitäten beeinträchtigen die objektive Beurteilung von Situationen oder Personen.



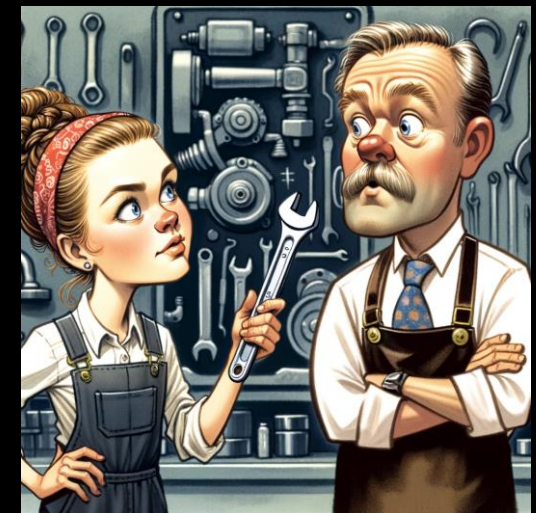
UNGÜNSCHTIG	GÜNSCHTIG
Sie kann Auszubildenden das Gefühl geben, Teil einer Gemeinschaft zu sein, was besonders in der Anfangszeit wichtig ist, um das soziale Gefüge in der Arbeitsumgebung zu stärken.	Ein Chef bevorzugt bei Beförderungen und wichtigen Projekten Mitarbeiter, mit denen er eine persönliche Freundschaft pflegt, anstatt objektiv nach Leistung und Eignung zu entscheiden.

FÜNF Blockaden

- Verharren
- Fremdvorwürfe
- Erwartungen
- Regression
- Loyalitäten



Bilder von ChatGPT

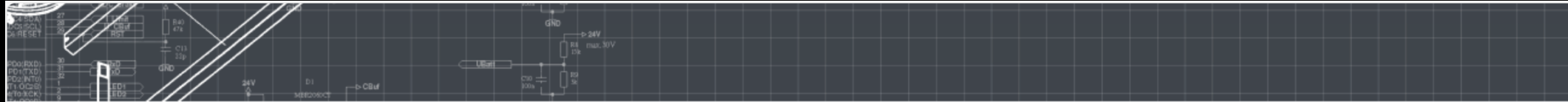


Projektideen

- Soziales Projekt Tafel e.V.- Konfektionierung optimieren
- „Baggerchallenge“/ Staplerparcour
- Azubimesse online mit Livestream (Recruiting)
- Social media Kanäle, Internetradio, Podcastserie, YouTube, TikTok
- Firmenmuseum: analog und digital mit VR-Tour
- Firmenhymne komponieren- Azubis-Band Rap
- Solar Cup- Kooperation mit Schulen

- Verharren
- Fremdvorwürfe
- Erwartungen
- Regression
- Loyalitäten

Projektideen



> ANMELDUNG ZUM SOLAR RACING CUP 2024

[STARTSEITE](#) [WETTBEWERB](#) [TERMINE](#) [TEAMS](#) [PARTNER & SPONSOREN](#) [RENNEN](#) [BILDERGALERIE](#) [PRESSE](#)

Der Bobby Car Solar Cup wird zum SOLAR RACING CUP

Neues Jahr, neue Ideen, Kreativität und Innovationen. Es wird Zeit neue Wege zu gehen. Nach 13 Jahren Bobby Car Solar Cup schicken wir diesen nun in den wohlverdienten Ruhestand und präsentieren euch als Nachfolger den Solar Racing Cup! Nicht nur der Name ist neu, sondern es gibt auch ein paar konzeptionelle Erweiterungen.

NEUHEITEN AUF EINEN BLICK

Termine zum Solar Racing Cup 2023

Kick-off Veranstaltung März/ April 2023
Bausatzübergabe *Nach Absprache im Vorfeld möglich*
Tuningwerkstatt August 2023
Run&Roll City 10. September 2023
Jurysitzung 15. September 2023 von 12 - 18 Uhr



Auf einen Blick

Projektstart: Januar 2023
Jurysitzung: Freitag, 15. September 2023
Das große Rennen: Sonntag, 17. September 2023

Projektleitung

Name: Monika Pieper
E-Mail: [pieper\(at\)energie-impuls-owl.de](mailto:pieper(at)energie-impuls-owl.de)

Telefon: 0531 44 818 370



Perspektive

„„Der Klügere gibt nach!

Marie von Ebner-Eschenbach

Perspektive

„„Der Klügere gibt nach!
Eine traurige Wahrheit,
sie begründet die
Weltherrschaft der Dummheit.“

Marie von Ebner-Eschenbach

Danke! Fragen?

FLEET EDUCATION Events GmbH

Zirkusweg 1
20359 Hamburg

Telefon: 040 - 66 906 700
Telefax: 040 - 66 906 800

E-Mail: kontakt@education-events.de

