

VBÖ-Workshop Die Kunst der Verhaltensänderung – Die Macht der Gewohnheit

Die Kunst der Verhaltensänderung - Macht der Gewohnheit
 Mag. Marc Habermann & Mag. Dieter Vogel




60%
 aller Changemangement-Projekte werden nicht oder nur teilweise erfolgreich umgesetzt.

Die Hauptursachen hierfür sind innere Einstellungen und Denkweisen der Beteiligten.



Mag. Marc Habermann & Mag. Dieter Vogel

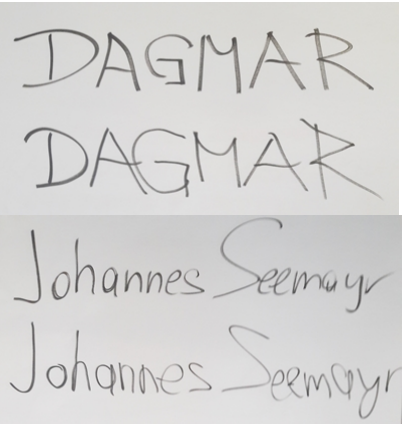



Sportwissenschaftler, Sportmanager, Lebens- Sozialberater und Coach, Wirtschaftsmediator, Moderator, Master of Neuroscience i.A.

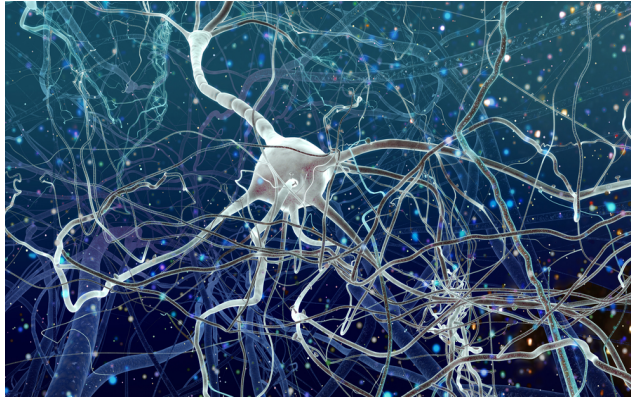
Leadership, Teamentwicklung, Kommunikation, Konfliktmanagement, Change, mentale Stärke

Rechts- und Wirtschaftswissenschaftler, NLP- und systemischer Coach und Trainer, Mediator, Wingwave Coach, Hypno Coach, Moderator

Emotional Mastering, Führung, Verkauf, Kommunikation, Konflikt, Zeitmanagement, Leistungsoptimierung, Stressprävention



VBÖ-Workshop Die Kunst der Verhaltensänderung – Die Macht der Gewohnheit



Meine Gewohnheiten

Denken Sie einen für Sie typischen Tag vom Aufstehen bis zum schlafen gehen durch. Welche Tätigkeiten sind dabei für Sie Gewohnheit, Routine?

Welche Tätigkeiten sind keine Routine, keine Gewohnheit?

Wenn Sie die Routine Tätigkeiten mit den ungewohnten Tätigkeiten vergleichen, wie geht es Ihnen dabei jeweils emotional?



20.000 Entscheidungen
täglich!

Prof. Dr. Ernst Pöppel

Dopamin



Wie kann man bei Menschen Gewohnheiten ändern?

Prof. Dr. Elliot Aronson

Nur 17% der Studenten hatten geschützten Sex!





Nach sechs Monaten hatten 70% der Studenten geschützten Sex!



100 Probanden

Bewusst Routine

80 Tage

Reicht die regelmäßige Wiederholung aus, um aus bewussten Handlungen dauerhafte Gewohnheiten zu machen?

5. Gewohnheiten und assoziative Lernprozesse

Die Macht der Gewohnheit



VBÖ-Workshop Die Kunst der Verhaltensänderung – Die Macht der Gewohnheit

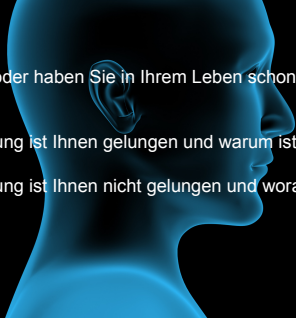


Erfolgsbilanz meiner Veränderungen im Leben

Was wollten und/oder haben Sie in Ihrem Leben schon einmal bewusst verändert?

Welche Veränderung ist Ihnen gelungen und warum ist sie gelungen?

Welche Veränderung ist Ihnen nicht gelungen und woran ist es gescheitert?



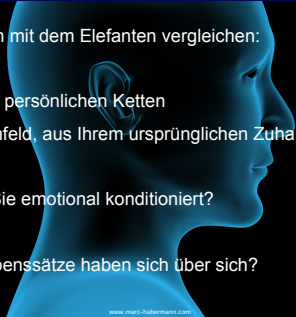
Unsere emotionalen Konditionierungen

Wenn Sie sich mit dem Elefanten vergleichen:

Was sind Ihre persönlichen Ketten aus Ihrem Umfeld, aus Ihrem ursprünglichen Zuhause?

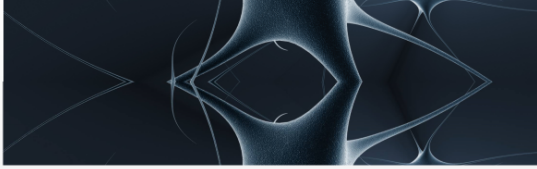



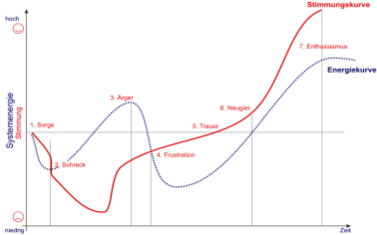


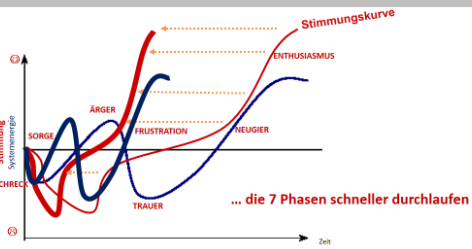

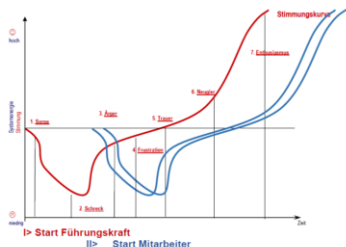

Wie wurden Sie emotional konditioniert?

Welche Glaubenssätze haben sich über sich?



www.marc-habermann.com

Vortrag Mag. Dieter Vogel

| <p>Die Kunst der Verhaltensänderung - Macht der Gewohnheit Mag. Marc Habermann & Mag. Dieter Vogel</p>  | <p style="text-align: right;"> design your emotions</p> <p>Teil 1</p> <ul style="list-style-type: none"> • Phasen der Veränderung • Erkenntnisse der Emotionsforschung • Emotionale Einflussnahme - WARUM? und Gestaltungsmöglichkeit <p>Teil 2</p> <p>Austausch zu unseren Veränderungsprojekten und Erfahrungen</p> <p style="text-align: right;">www.emotional-mastering.at</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|-------------------------------|-----|-------------------------------|-----------|----|-------|--------|----|---------|--------|----|-------|---------------------|----|-------------|----------------------|----|--------|-----------------|----|---------|-------------|----|--------------|
| <p>Thema VERÄNDERUNG</p>  <p style="text-align: right;"> design your emotions</p> <p style="text-align: right;">www.emotional-mastering.at</p> | <p>Der Start zu Veränderung braucht das erstrebenswerte Ziel und damit auch die Unzufriedenheit mit der jetzigen Situation.</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>Veränderungsansätze durch Emotional Mastering:</p>  <p style="text-align: right;"> design your emotions</p> | <p style="text-align: right;"> design your emotions</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Jede wahrnehmbare Phase</th> <th>hat</th> <th>ihr eigenes emotionales Thema</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Vorahnung</td> <td>1.</td> <td>Sorge</td> </tr> <tr> <td>Schock</td> <td>2.</td> <td>Schreck</td> </tr> <tr> <td>Abwehr</td> <td>3.</td> <td>Ärger</td> </tr> <tr> <td>rationale Akzeptanz</td> <td>4.</td> <td>Frustration</td> </tr> <tr> <td>emotionale Akzeptanz</td> <td>5.</td> <td>Trauer</td> </tr> <tr> <td>Neuorientierung</td> <td>6.</td> <td>Neugier</td> </tr> <tr> <td>Integration</td> <td>7.</td> <td>Enthusiasmus</td> </tr> </tbody> </table> | Jede wahrnehmbare Phase | hat | ihr eigenes emotionales Thema | Vorahnung | 1. | Sorge | Schock | 2. | Schreck | Abwehr | 3. | Ärger | rationale Akzeptanz | 4. | Frustration | emotionale Akzeptanz | 5. | Trauer | Neuorientierung | 6. | Neugier | Integration | 7. | Enthusiasmus |
| Jede wahrnehmbare Phase | hat | ihr eigenes emotionales Thema | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Vorahnung | 1. | Sorge | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Schock | 2. | Schreck | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Abwehr | 3. | Ärger | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| rationale Akzeptanz | 4. | Frustration | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| emotionale Akzeptanz | 5. | Trauer | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Neuorientierung | 6. | Neugier | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Integration | 7. | Enthusiasmus | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>Emotionale Veränderungskompetenz</p>  <p>... die 7 Phasen schneller durchlaufen</p> <p style="text-align: right;"> design your emotions</p> <p style="text-align: right;">www.emotional-mastering.at</p> | <p>Zeitliche Faktoren in Veränderungsprozessen</p>  <p>Start Führungskraft Start Mitarbeiter</p> <p style="text-align: right;"> design your emotions</p> <p style="text-align: right;">www.emotional-mastering.at</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |



Eric Kandel
„Der spannendste Forschungszweig unserer Tage ist die Biologie der Emotionen“.



Antonio Damasio
„Emotionen sind die geheimen Regisseure unseres Alltags.“

Wer denken will,
muss fühlen!



Prof. Gerhard Roth

Eine Fähigkeit, die uns Menschen besonders auszeichnet ist, dass wir Situationen durch eine Änderung im Denken - im Sinn einer **bewussten Entscheidung** für konstruktive Gefühle - unser Erleben beeinflussen können.

www.emotional-mastering.at

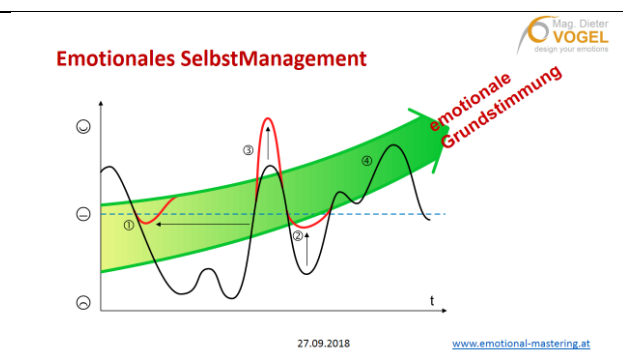
Warum will ich "gut-drauf" sein?

- produktiver - Leistungsfähigkeit
- mehr Lebensqualität
- es geht um mich
- Wirkung auf Andere
- Motivation
- (mentale) Gesundheit
- Entscheidungsfähigkeit

Es gibt viele Möglichkeiten, aus destruktiven Stimmungen herauszukommen.
Diese Möglichkeiten unterscheiden sich

- in ihrer Wirkung auf die handelnde Person und
- in ihrer Wirkung nach außen und
- ihrer Intensität (bleibt das Grundproblem bestehen, oder nicht?)

Im Vordergrund steht aber immer die Selbstverantwortung für das eigene Erleben und somit das eigene Tun!



Mag. Dieter VOGEL
design your emotions

Stellen Sie sich vor, ...

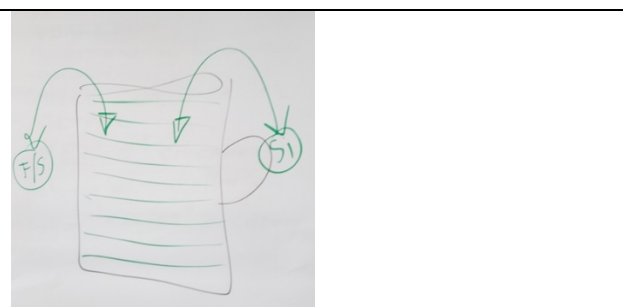
... Sie könnten sich in jeder Lebensphase /-situation in die Stimmung versetzen, die hilfreich, nützlich und konstruktiv ist ...

... Wie wirken Sie dann auf andere?

... Wie wären Ihre Leistungsfähigkeit?

... Wie sieht dann Ihr Leben aus?

www.emotional-mastering.at



Die Hohe Schule **Emotionalen SelbstManagements:**

Mit Hilfe des **Positiven Fühlens** – ein Prozess emotionaler Lernerfahrung – können wir lernen, Situationen, die wir bisher mit negativen Gefühlen durchlebt haben, mit konstruktiven Gefühlen zu erleben.

Veränderung in der Praxis

Wie wollen wir in Zukunft Veränderungsprozesse im Unternehmen gestalten?

- Was sind für mich die wichtigsten Schlagworte aus dem bisher Gehörten für erfolgreiche Veränderungsprozesse?
- Worauf werde ich beim Anstoßen und Umsetzen eines Veränderungsprozesses zukünftig achten?
- Wie agiere ich als Führungskraft?
- Was brauchen meine MA, um den Veränderungsprozess erfolgreich zu gestalten?
- Was kann ich persönlich dazu beitragen?

Schlagworte (1)-1

VISION
 VORLEBEN
 BETROFFENE ZU BETEILIGTEN
 MACHEN
 ALLES GEHT ÜBER DAS
 GEFÜHL
 "KETTEN" erkennen
 Rahmenbed. schaffen die
 helfen "KETTEN" zu lösen

Umsetzung Veränderung (1)"2"

Die betroffenen Personen
 'astuten' auf sie eingehen.
 'Betroffenheit' herstellen
 'Bewusstsein' für Veränderung
 schaffen
 Ideen zulassen innerhalb
 von vorgegebenen
 'LEITPLANKEN'

Wie agiere ich als
 Führungskraft (1)-3

DRAN GLAUBEN
 VORBILD SEIN
 DRAN BLEIBEN
 POSITIVE EINSTELLUNG
 ERFOLGE FEIERN
 PRÄSENT SEIN

Was brauchen
 mein MA
 um erfolgreich zu sein? (1)-4

EIGEN VERANTWORTUNG
 POS. RAHMENBEDINGUNGEN
 (Zeit, Freiheit, Rückfrage mögl.
 feedback, räumliche Präzedenz
 Infrastruktur, positive Fehler-
 kultur, echtes Lob)
 ZIELE
 SPIELRÄUME

- 1) Ziele, Rahmenbed., Visionen, Vorbildswirkung, Motivation, Energie
- 2) genügend Zeit, Mitarbeiter miteinbeziehen, emotionale Komponente
- 3) als Vorbild / Teamplayer, unterstützend, praxisbezogen handeln, einfühlsam
- 4) Verständnis, positive Gefühle, geeignete Rahmenbedingungen, Ziele/Strategie
↳ Unterstützung (permanent)
- 5) positive Kritik, Anerkennung (Lob), Wertschätzung.

- Gruppe 6
1. Identifikation, Zeit nehmen, Zeit richtig einschätzen, MA rechtzeitig einbinden und ins Boot nehmen, Vertrauen schaffen
 2. Plänen, strukturieren, durchdenken, Vor- und Nachteile bewusst machen, klare Zielsetzung offen und ehrlich kommunizieren
 3. Informieren - Kommunizieren - diskutieren - motivieren
 4. Benefits erkennen, Ressourcen und Rahmenbedingungen schaffen
 5. Ehrlich - überzeugend - konsequent

- Gruppe 4
- ①
 - Rahmenbedingungen schaffen
 - Routinen erkennen + verändern
 - Ziele + Visionen transportieren
 - Phasen zulassen
 - Verständnis schaffen, Anerkennung zeigen
 - für Motivation sorgen
 - ②
 - auf den Zeitpunkt + Stimmung achten
 - Konzept + klares Bild schaffen
 - durch die Phasen begleiten
 - messbare Kriterien schaffen
 - am Erfolg teilhaben lassen
 - ③ + ⑤
 - authentisch, berechenbar
 - auf Augenhöhe, ehrlich
 - Kommunikation
 - ④
 - Zeit
 - Begleitung (ev. extern)
 - Verständnis
 - Teamgeist

VBÖ-Workshop Die Kunst der Verhaltensänderung – Die Macht der Gewohnheit

- verständliche Prozessdefinition (smarte Ziele setzen) ^{Stappziele} (5)
- Beteiligten möglichst früh miteinbeziehen (Meinungsbildner!)
Betroffener = Beteiligter
- Stimmung / Motivation / Vorbild sein
- Bewusstsein / Verständnis für Veränderungen schaffen
- Vorteile aufzählen / Ängste nehmen
- Neue Routinen schaffen / Gewohnheiten verändern
- externen Berater ermöglichen
- notwendige Zeit zulassen
- ~~situations~~ ^{situations} bedingte Rahmenbedingungen
- vollständige + regelmäßige Kommunikation
- Wege / Ziele gemeinsam erarbeiten (in Teams)
- Ziel visualisieren
- Evaluierung und ~~Reflexion~~ Reflexion des Eff. Prozesses

- GRUPPE (2)
- 4.)- SICHERHEIT - INFOS
- CHANCEN - VISION/LETBILD
 - ANREIZE FÜR MA SCHAFFEN
 - VERTRAUEN - SINNHAFTHKEIT
- 5.)- VORLEBEN - RESSOURCEN
- ZEIT FÜR PLANUNG
 - BALANCE ZW. DENKEN/FÜHLEN