Robert Egger

Einführung in Management

und Leadership für Techniker_innen

Thinking – fast and slow

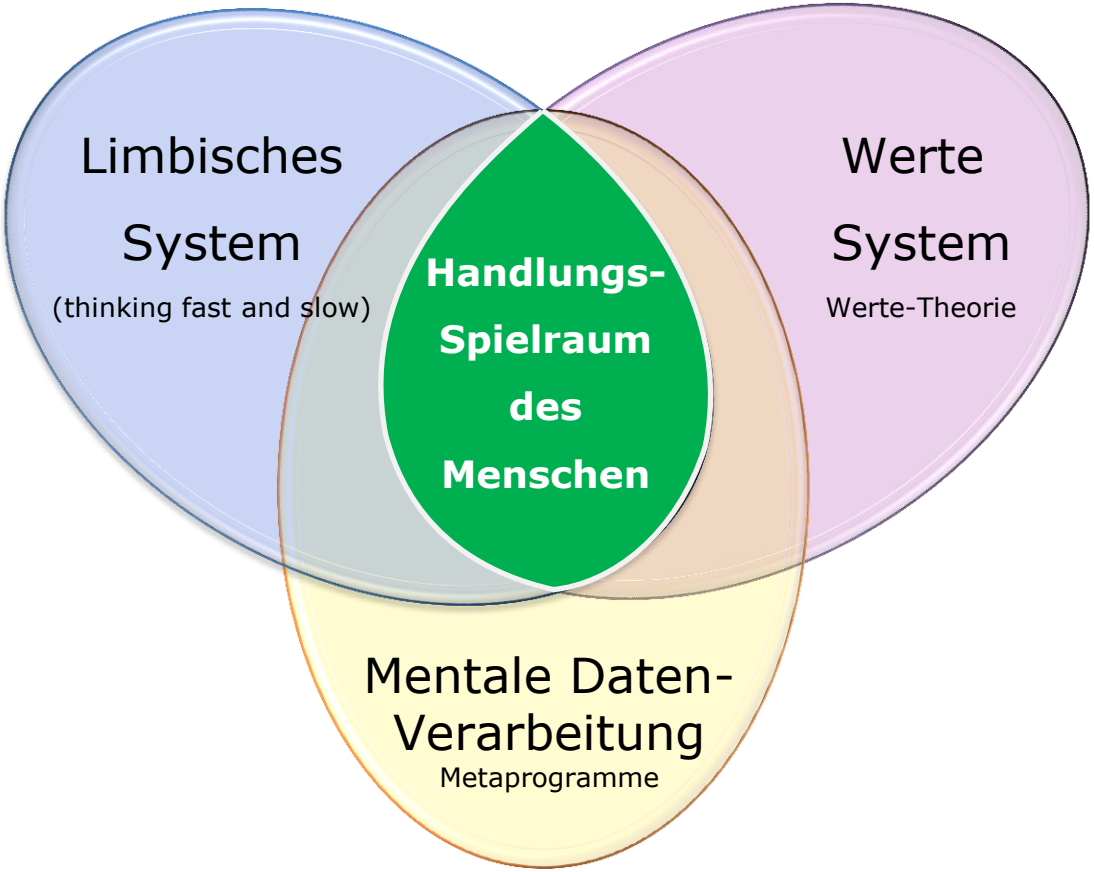
17*24

Slow: Wissen
Denken
gute Vorsätze

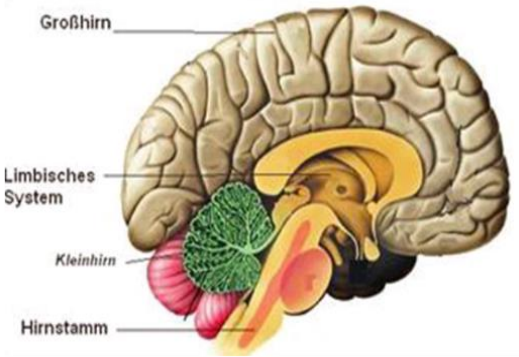
Fast: Handeln
Verkauf
Führung
Marketing

Daniel Kahneman: Schnelles Denken, langsames Denken Siedler Verlag; ISBN-13: 978-3886808861

Entscheider im thinking fast



Wissen ≠ Handeln



- Kahnemann – Wirtschafts-Nobelpreis 2002
- psychologische Forschungsarbeiten
- Übertragbar in Wirtschaftswissenschaften
- Modell betreffend menschlicher Urteilsbildung
- Finden intrinsisch motivierter Handlungsentscheidung

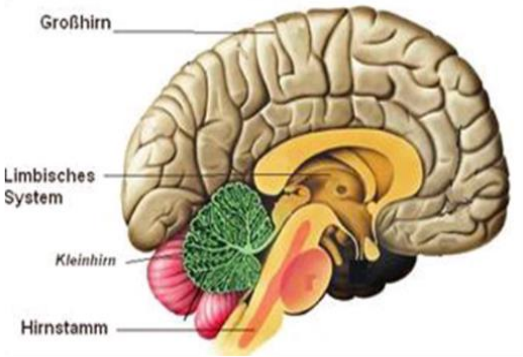
  unter unsicheren und ungewissen Rahmenbedingungen
- zentraler Aspekt: Unterschied zwischen schnellem/langsamen Denken

Thiniking fast and slow im Gehirn

- **Thinking fast / Autopilot / limbisches System**

  denkt schnell, automatisch,

  immer aktiv, emotional, stereotypisierend



- **Thinking slow / Pilot / Denkhirn/Großhirn**

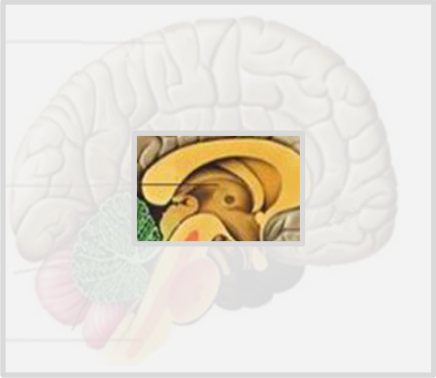
  denkt langsam, logisch, berechnend, bewusst, selten aktiv

- erhebliche Unterschiede zwischen beiden Denkprozessen
- beide Systeme kommen oft zu verschiedenen Ergebnissen

Thinking slow / Pilot / Großhirn

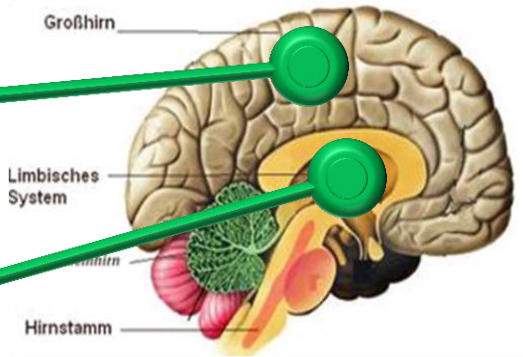
- arbeitet mit geschätzten 40 bit/Sekunde
- verbraucht etwa 15% des verfügbaren Sauerstoff
- ermüdet rasch, fühlt sich oft erschöpft und ausgelastet
  - funktioniert schlecht unter Stress
  - ist an Routinearbeiten nicht beteiligt
  - kann keine komplexen Aufgaben durchdenken
  - kann keine Handlung auslösen
  - liefert up date nach dem oops-Faktor

Thinking fast / Autopilot / limbisches System



- arbeitet mit geschätzten 11.000.000 bit/Sekunde
- verbraucht etwa 3% des verfügbaren Sauerstoffs
- bewertet emotional, subjektiv und situativ
- löst eine Handlung aus
- schläft nicht, ermüdet nie, ist immer im working-process
- fühlt sich nicht ausgelastet und erschöpft

führen, verkaufen, tun ≠ bilden



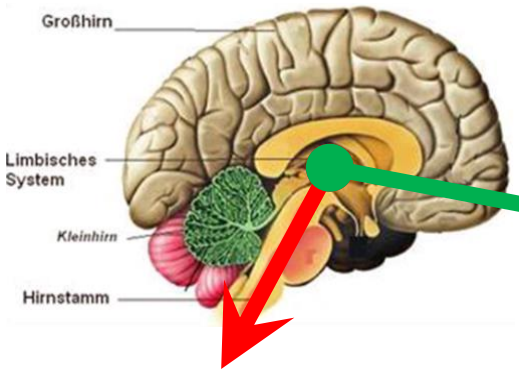
Bildung
trifft das Großhirn und bringt

- Wissen
- Gute Vorsätze

Führung
trifft in das limbische Gehirn

- **ändert Verhalten**
- **Bringt Handlung, Aktion, Ergebnisse**
- **Löst selbstmotiviertes Tun aus**
- **erhöht die Selbstorganisation**
- **erhöht die Selbststeuerung**

emotional, situativ, subjektiv



Bewegung/führen/verkaufen

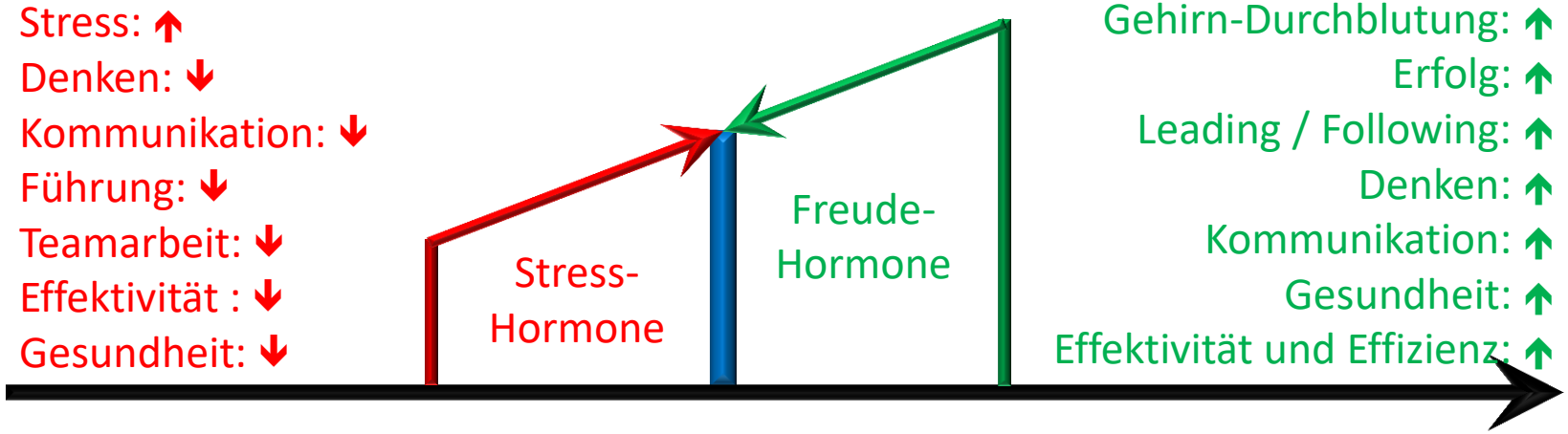
Rote Phase: Stress, Kampf-/Flucht - Verhalten

Gehirn-Durchblutung: ↓
Stress: ↑
Denken: ↓
Kommunikation: ↓
Führung: ↓
Teamarbeit: ↓
Effektivität : ↓
Gesundheit: ↓

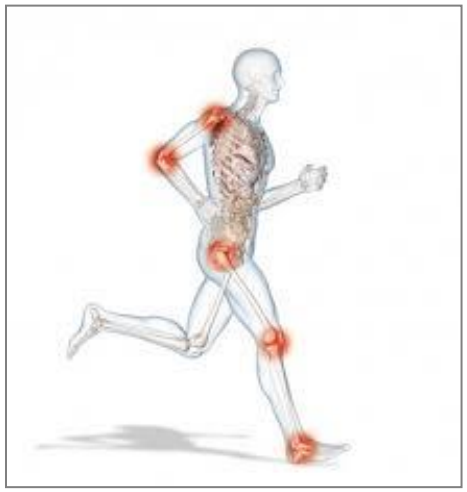
Grüne Phase

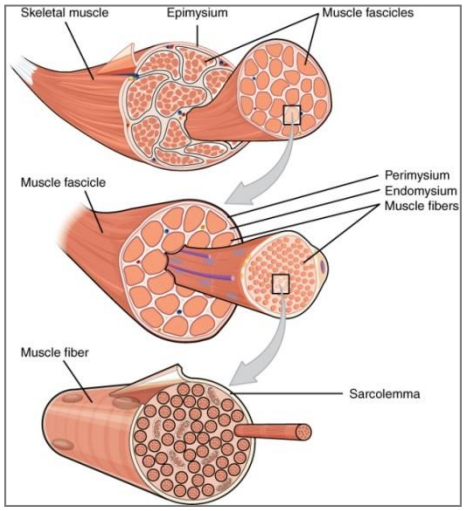
Win – Win Situation

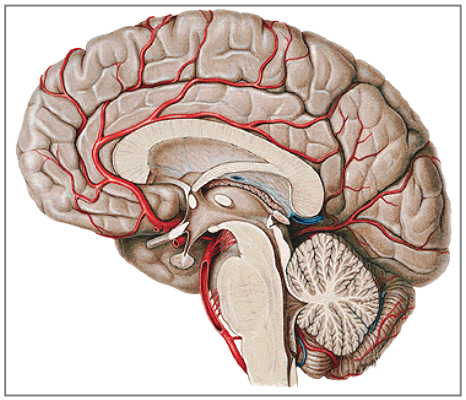
Stress: ↓
Zusammenarbeit: ↑
Gehirn-Durchblutung: ↑
Erfolg: ↑
Leading / Following: ↑
Denken: ↑
Kommunikation: ↑
Gesundheit: ↑
Effektivität und Effizienz: ↑

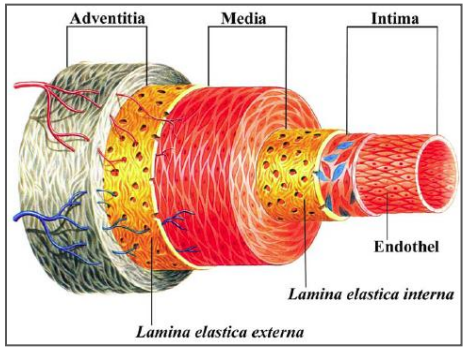


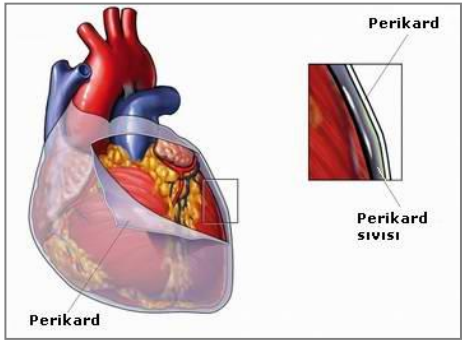
Faszien: Leistung für thinking slow



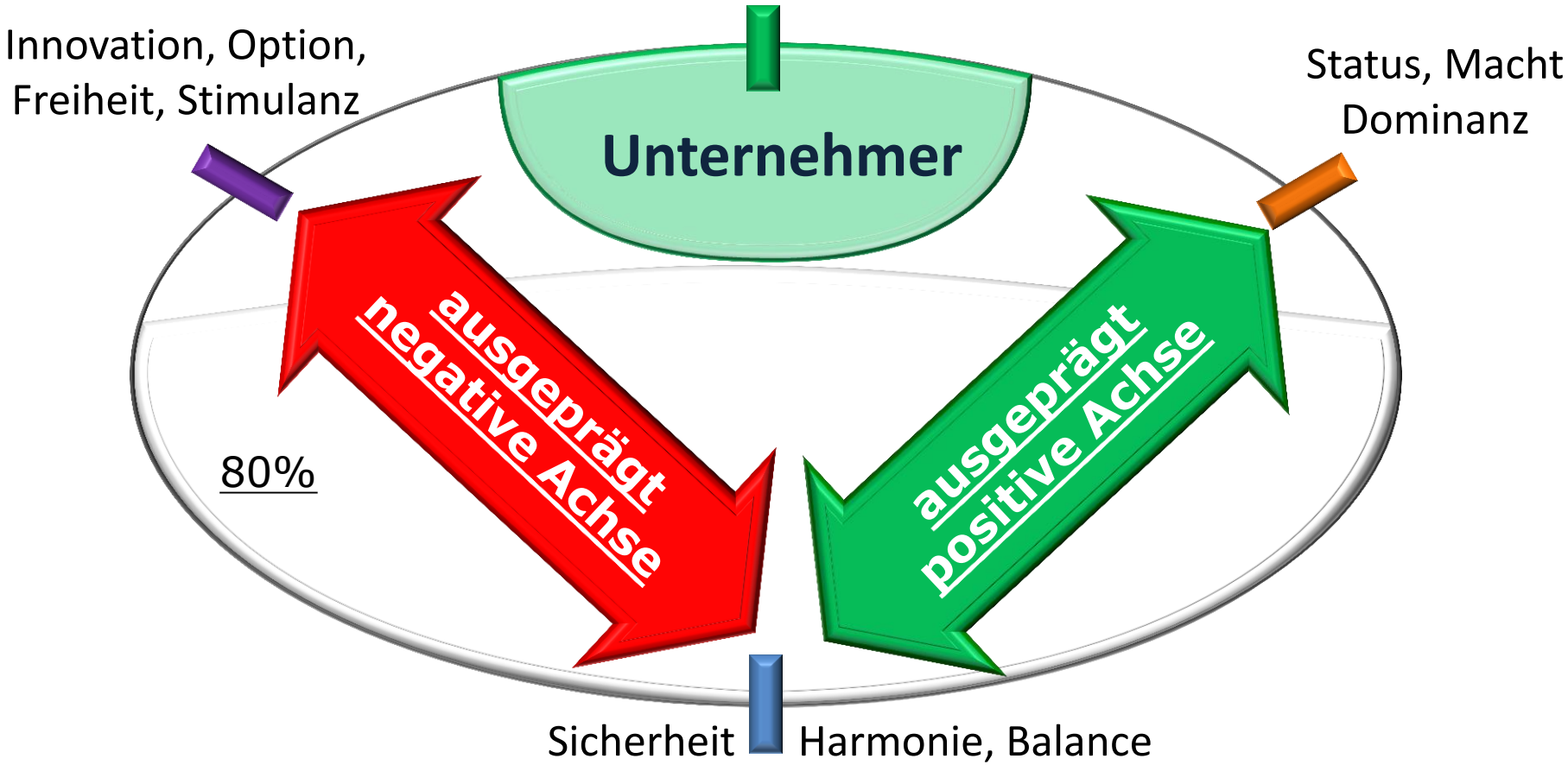




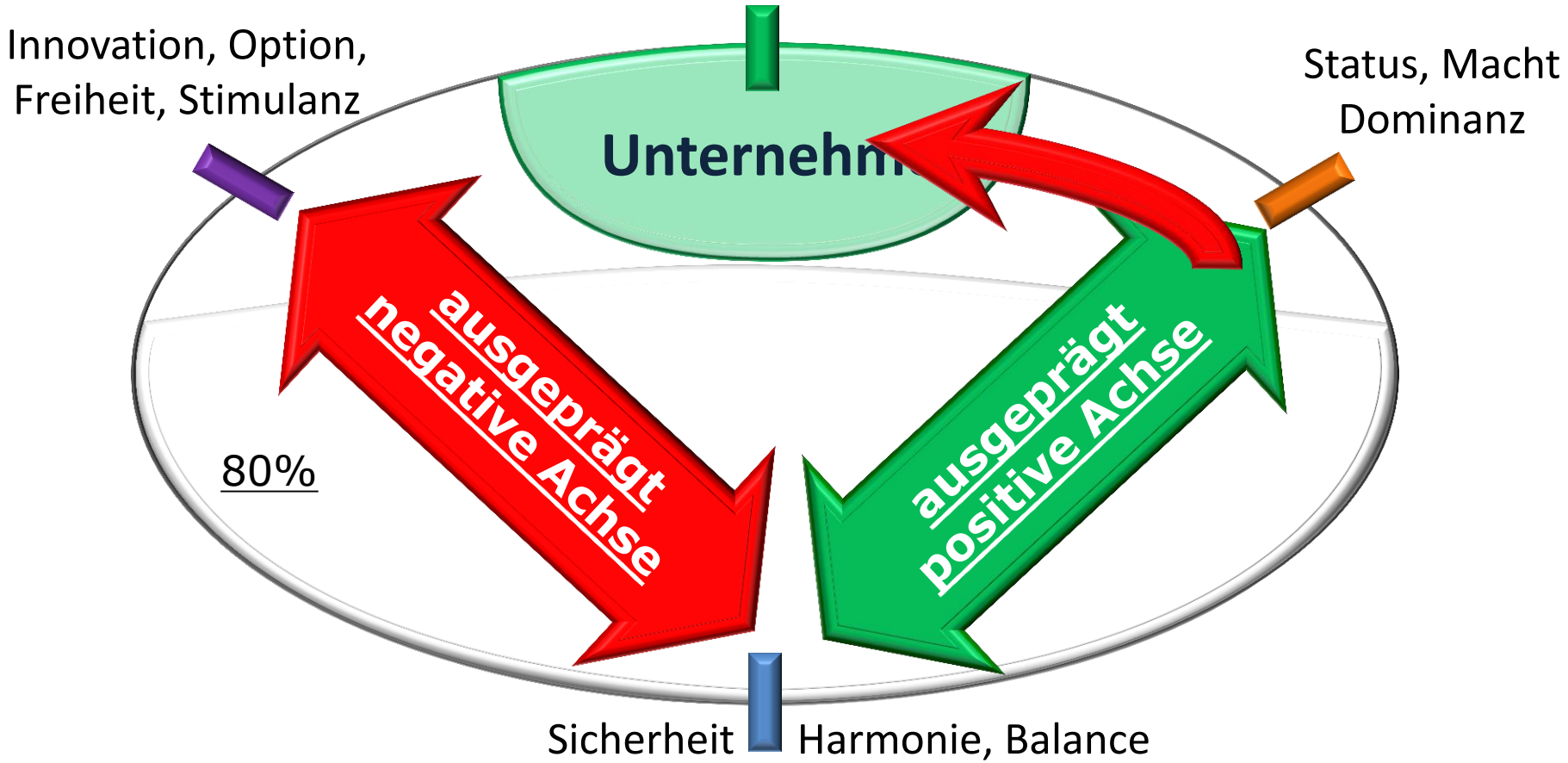




Limbische Belohnungen



Globalisierung / Digitalisierung



High-Performance in Leading&Sales

Management

1. Schritt

führen

a) Ergebnis: Was gibt es zu tun?
b) Wofür steht die Führungs-/Sales-Persönlichkeit?

2. Schritt

Liefert 1a + 1b eine limbische Belohnung?
Liefert 1 **rote** oder **grüne** Phase?

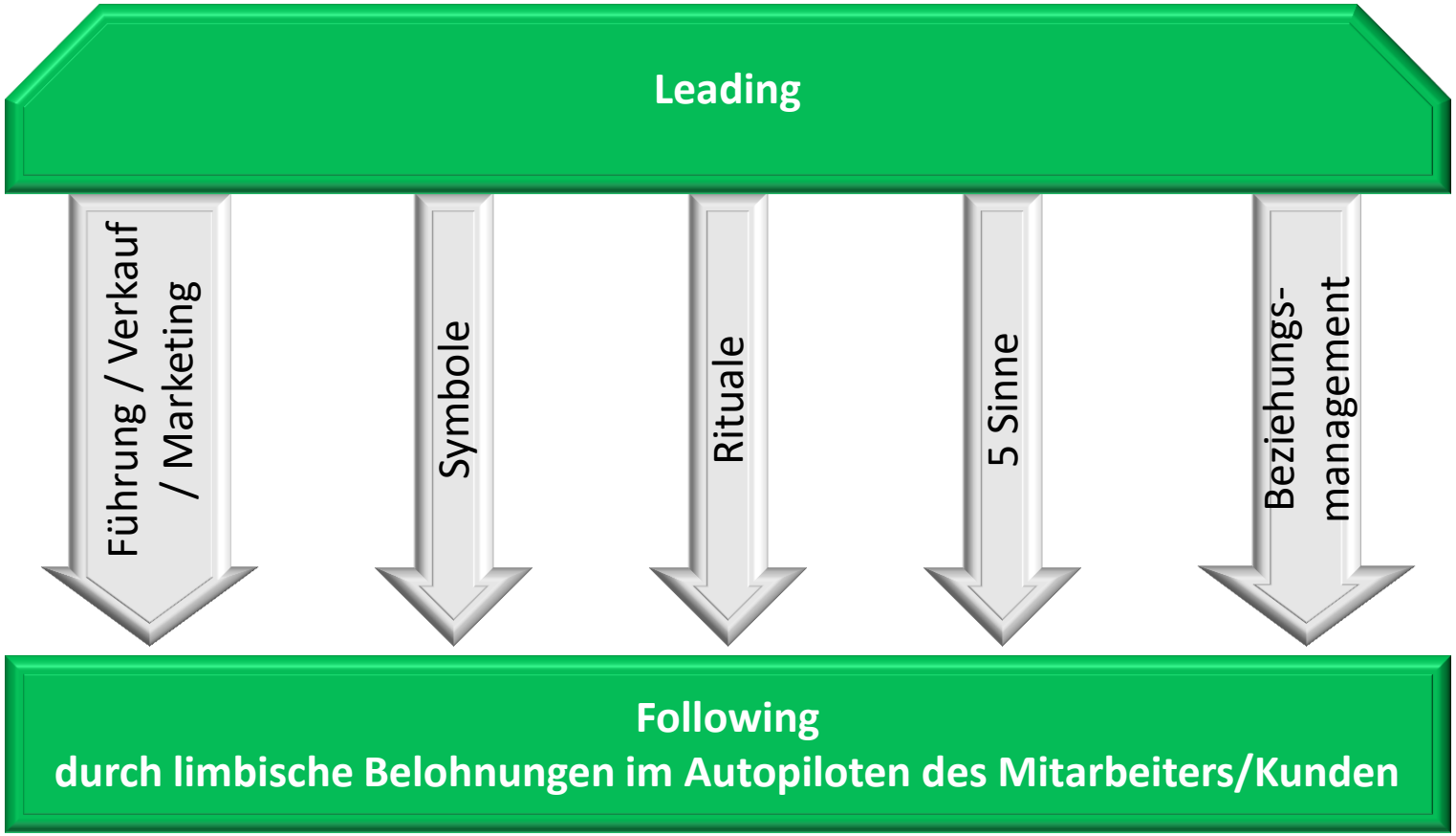
3. Schritt

ermöglichen

a) Kann ich?
b) Darf ich?
c) Passt die Infrastruktur?
d) Passt die Organisation?

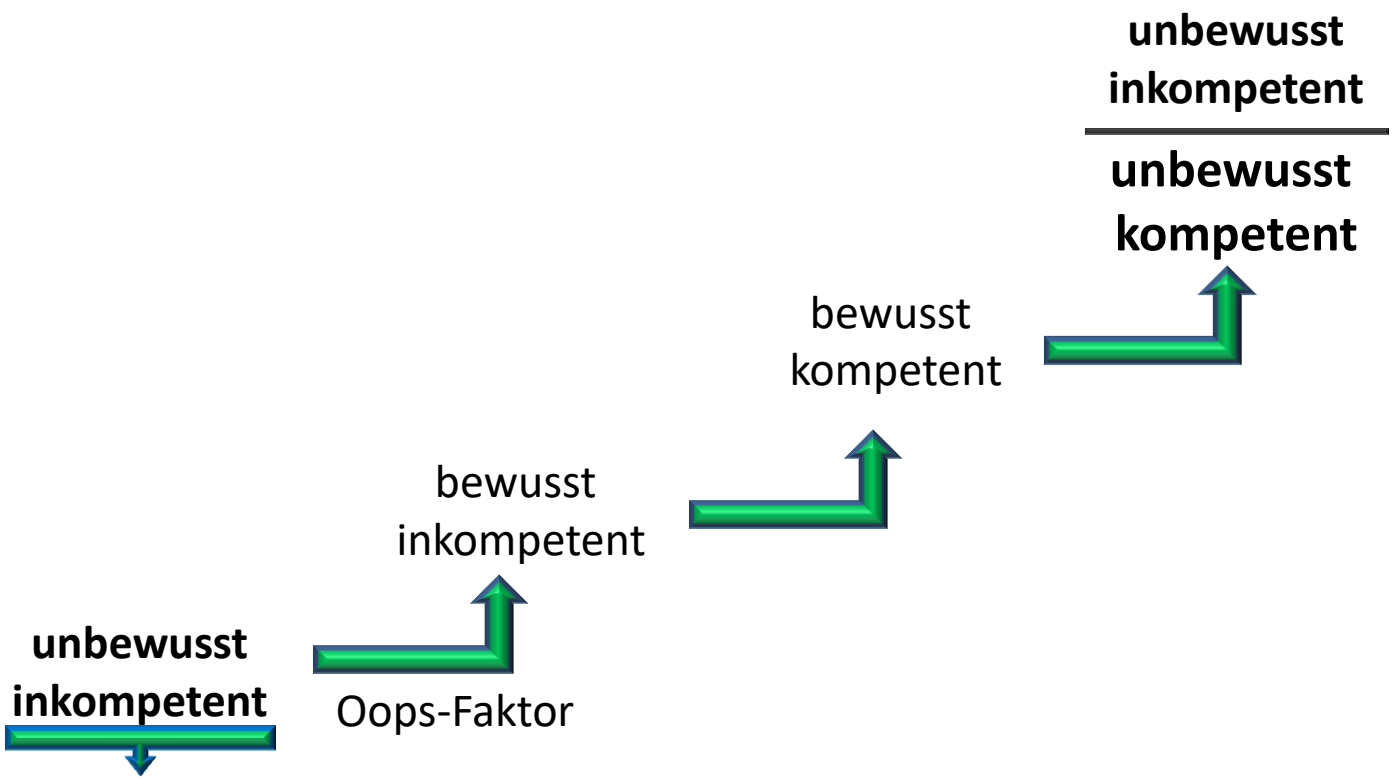
Selbstmotivation

Direkt-Zugänge zum thinking fast



Needs von High Performance Teams

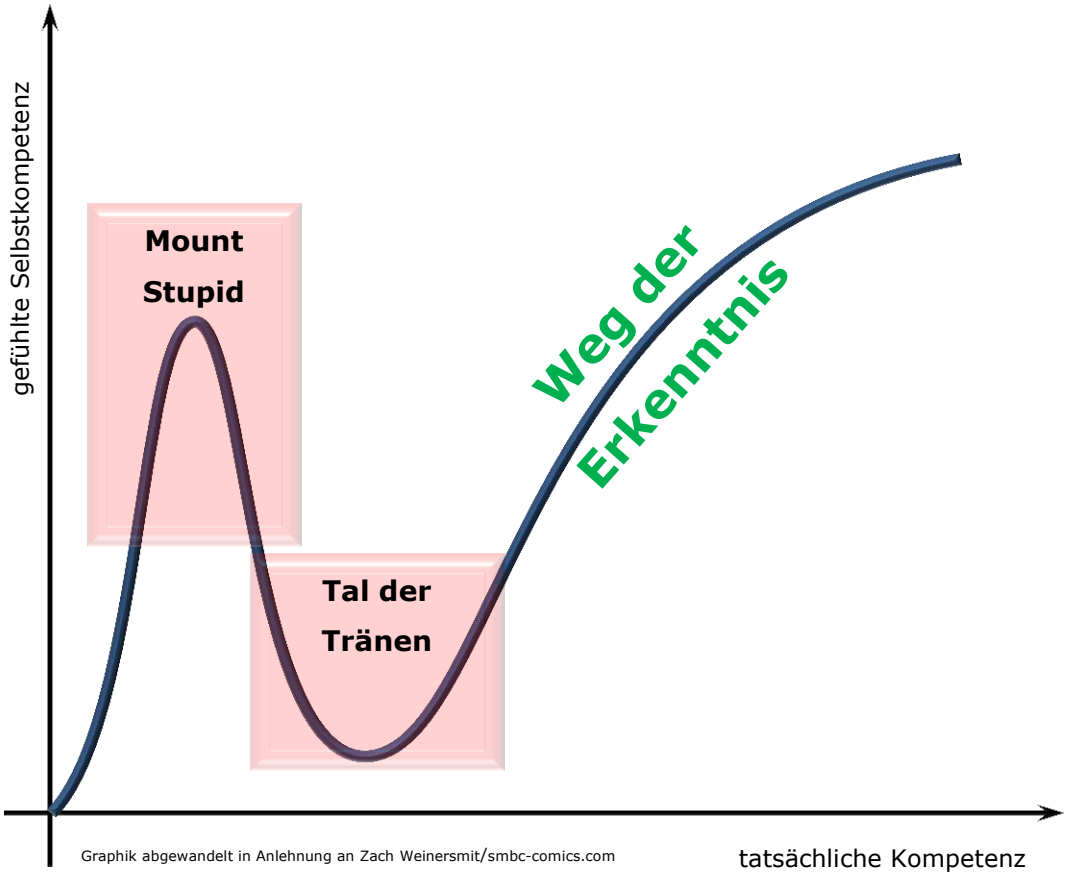
thinking fast verändern



Dunning-Kruger-Effekt, Jahr 2000 Ig-Nobelpreis im Bereich Psychologie

- Neigen dazu , ihre eigenen Fähigkeiten zu überschätzen
- Erkennen überlegene Fähigkeiten bei anderen nicht
- Vermögen das Ausmaß ihrer Inkompetenz nicht zu erkennen
- Steigern durch Bildung oder Übung ihre Kompetenz und lernen, sich und andere besser einzuschätzen

Mount Stupid; Tal der Tränen



Graphik abgewandelt in Anlehnung an Zach Weinersmit/smbc-comics.com

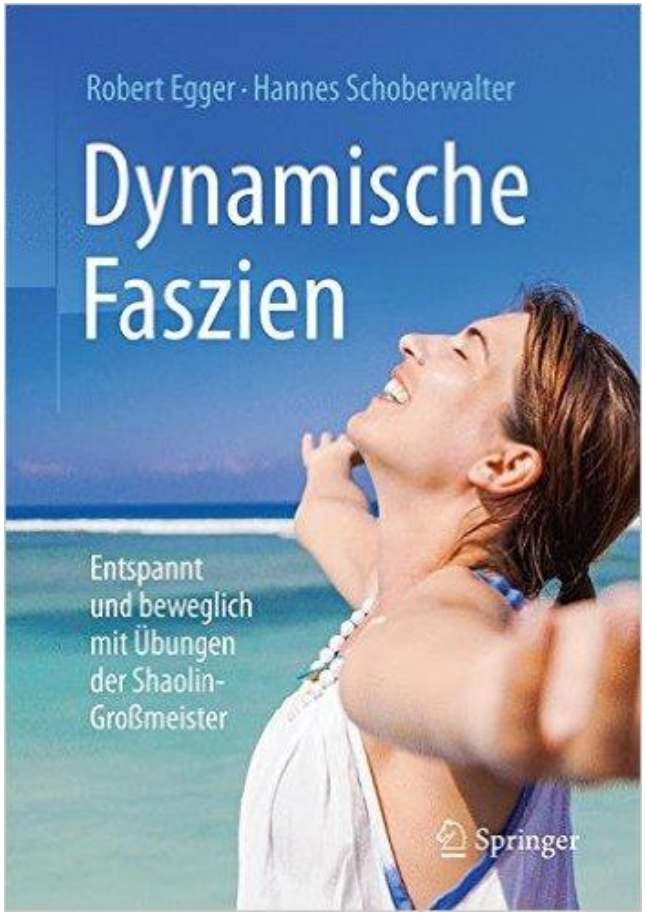
Mitarbeiter-Verhalten ändern

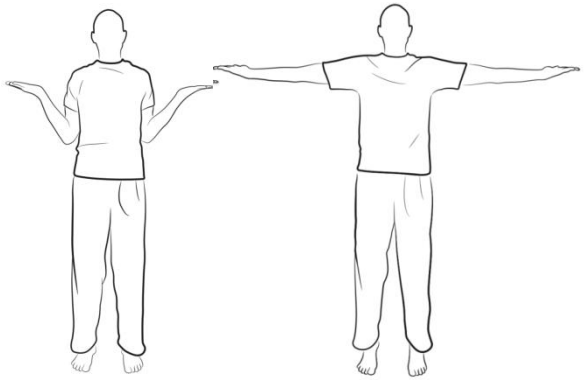
1) MA ausbilden => Wissen auf Großhirn spielen
2) realisierte, sportliche Ergebnisse verlangen
3) MA selbstgesteuert & selbstmotiviert arbeiten lassen
4) Oops-Faktor auslösen (scheitern lassen)
5) Challenge Manager gibt in **grüner** Phase Zuspruch
6) Limbisches System holt up date aus Großhirn
7) Neues Verhalten implementiert

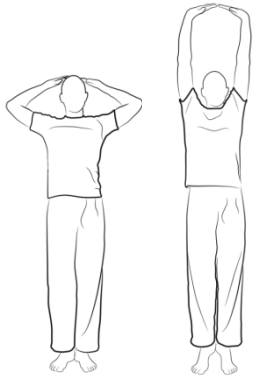
Richtiges Zeitmanagement

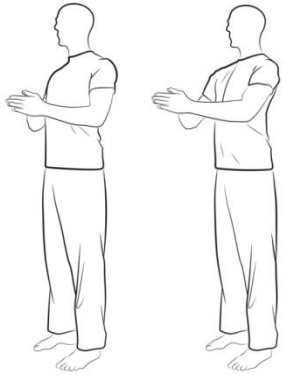
	Dringend	Nicht dringend
Wichtig	wichtig / dringend – Priorität A: Ergebnisse, die ➢ ich ➢ jetzt erbringen muss.	wichtig / nicht dringend – Priorität B: Ergebnisse, die ➢ ich ➢ bis zu einem bestimmten Termin erbringen muss.
Nicht wichtig	nicht wichtig / dringend – Priorität C: Ergebnisse, die ich delegiere, weil ➢ Meine Mitarbeiter ➢ diese Ergebnisse jetzt erbringen müssen.	nicht wichtig / nicht dringend – Priorität D: Ergebnisse, die ich delegiere, weil ➢ Meine Mitarbeiter ➢ diese Ergebnisse bis zu einem bestimmten Termin erbringen müssen.

Mehr Sauerstoff









CM – breite Basis

Challenge Management®

Robert Egger

www.robertegger.at | office@robertegger.at | +43 676 523 59 79

Menschen, Märkte und Organisationen bewegen