



Inhalt

PROLOG	3
DER MENSCH STEHT IM MITTELPUNKT	4
SELBSTERKENNTNIS – DER ERSTE SCHRITT	4
VERDECKTE WÜNSCHE DES PARTNERS ERKENNEN	4
MEILENSTEINE IM UMGANG MIT ANDEREN	7
ACHTEN SIE AUF DAS (SPRECH-) VERHALTEN	7
DIE VIER GRUNDSTREBUNGEN DES MENSCHEN	9
DAS RIEMANN-THOMANN-MODELL	9
DIE VIER GRUNDAUSRICHTUNGEN	9
<i>Die Näheausrichtung</i>	9
<i>Die Distanzausrichtung</i>	9
<i>Die Dauerausrichtung</i>	9
<i>Die Wechselausrichtung</i>	10
DARSTELLUNG NACH CHRISTOPH THOMANN	10
<i>Die vier Grundausrichtungen in der Arbeitssituation</i>	11
WIE SPÄT IST ES IM TEAM?	12
"WIR SIND EIN TEAM!"	12
HÖCHSTE LEISTUNG UND SOZIALES WOHLBEFINDEN	12
WIE SICH EINE GRUPPE ZUM TEAM ENTWICKELT	13
<i>Orientierung</i>	13
<i>Kampf</i>	14
<i>Organisation</i>	14
<i>Integration/Performance</i>	15
DEN BALL AM LAUFEN HALTEN	15
TYPISCHE ROLLEN IN ERFOLGREICHEN TEAMS	17
FEEDBACK	18
WAS IST FEEDBACK?	18
ZIELE DES FEEDBACK	18
REGELN FÜR DEN, DER WIRKUNGSVOLLES FEEDBACK GIBT	18
REGELN FÜR DEN, DER FEEDBACK ERHÄLT:	19
DAS SECHSFACHE FEEDBACK	19
<i>Sachkommentar</i>	20
<i>ICH-Botschaft</i>	21
<i>DU-Botschaft</i>	22
<i>Beziehungsbotschaft</i>	23
<i>Appell</i>	24
<i>Emphatisches Feedback (Aktives Zuhören)</i>	25
EPILOG	26
ANHANG	27
LITERATUREMPFEHLUNG	27
NOTIZEN:	28