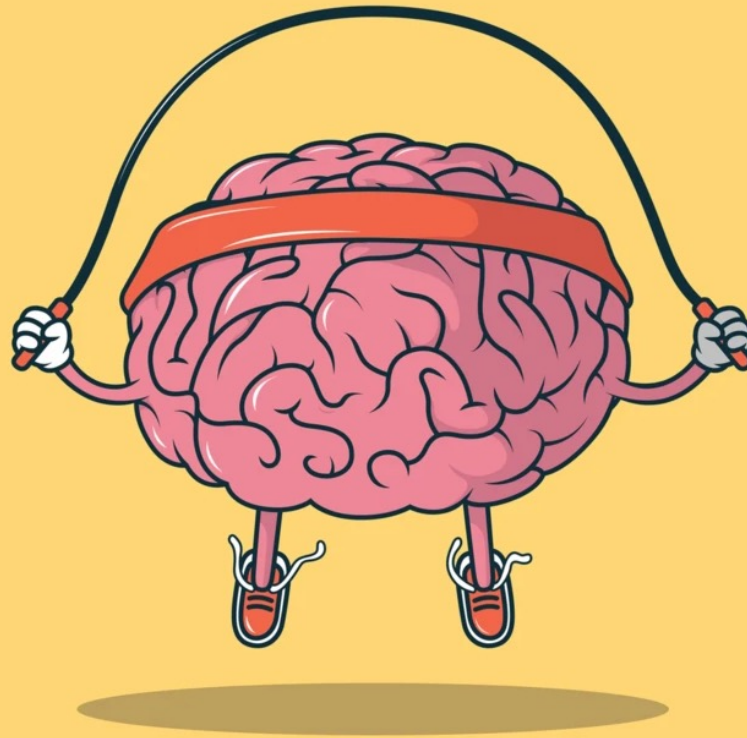


Growth Mindset für Manager & Mitarbeiter

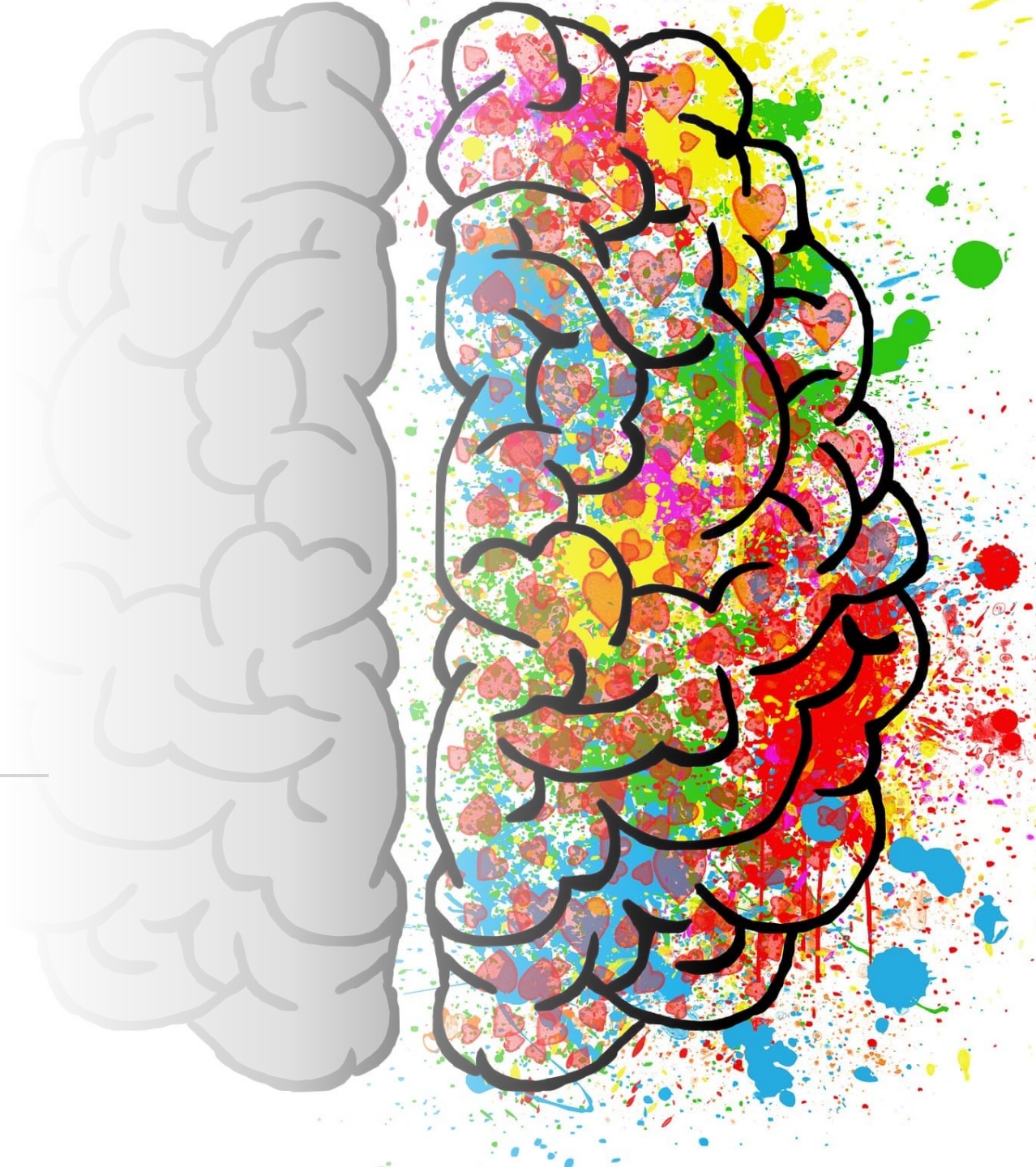


Dr. Mario Herger
Technologietrendforscher | Autor

Technophilosoph.com
mario.herger@gmail.com



Fixed
versus
Growth
Mindset







Carol Dweck

"Die Sicht die man für sich selbst annimmt, beeinflusst zutiefst die Art und Weise wie man sein eigenes Leben führt."

UPDATED EDITION

CAROL S. DWECK, Ph.D.

mindset

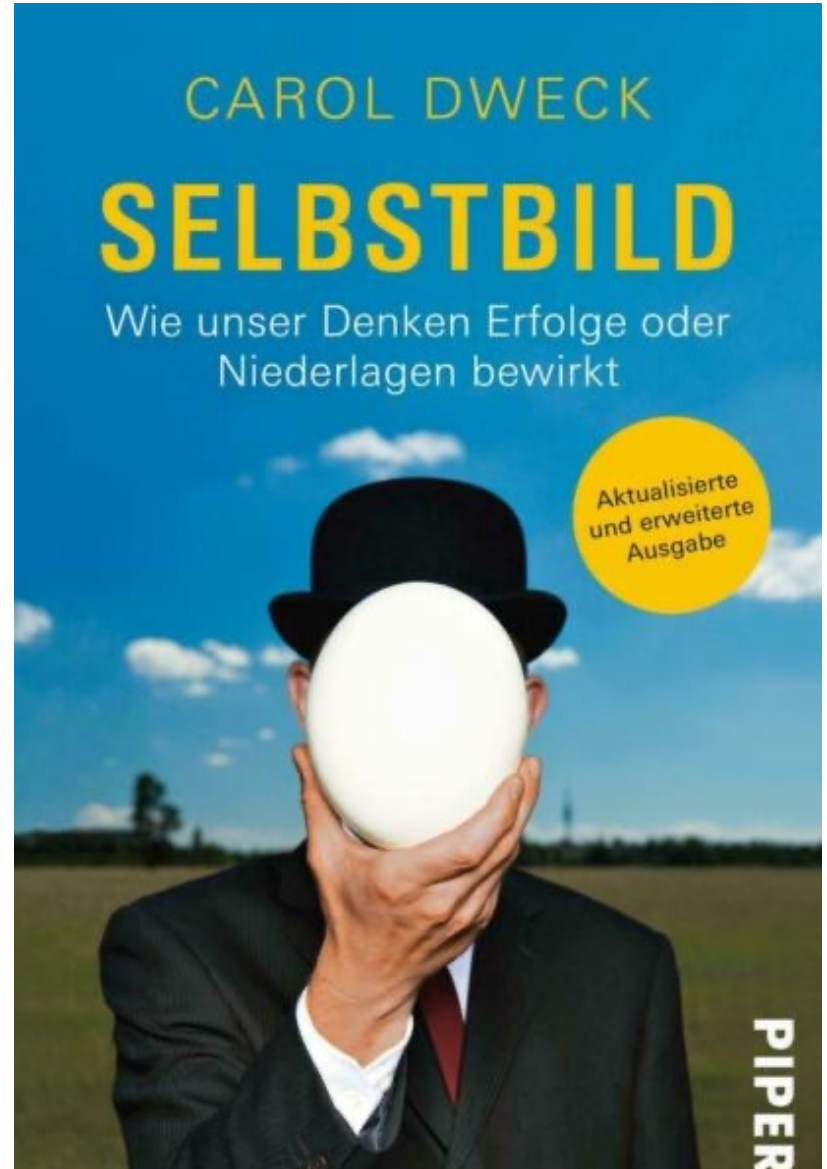
THE NEW PSYCHOLOGY OF SUCCESS

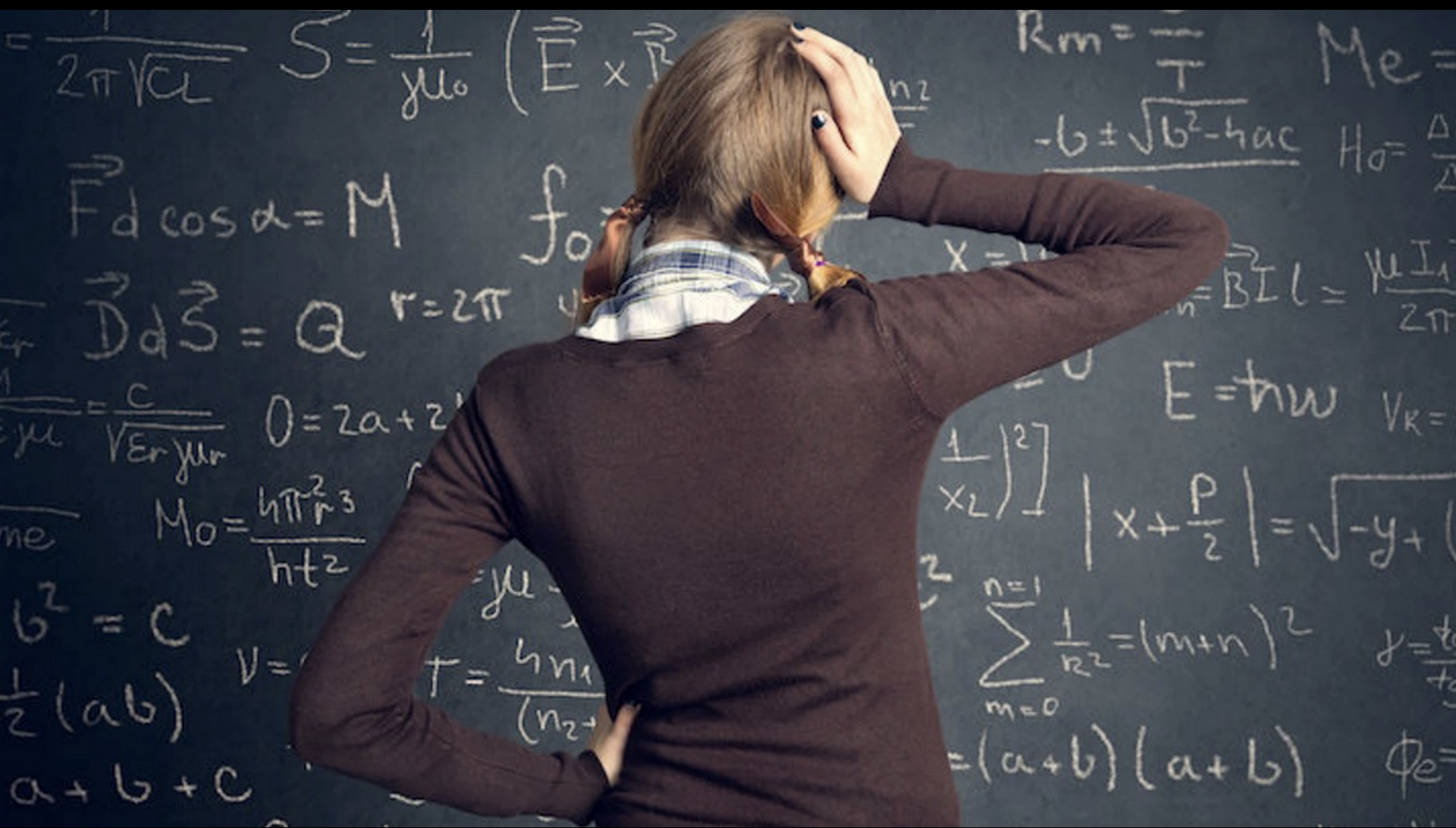
HOW WE CAN
LEARN TO FULFILL
OUR POTENTIAL

2
MILLION
COPIES
IN PRINT

- *parenting
- *business
- *school
- *relationships

“Through clever research studies and engaging writing, Dweck illuminates how our beliefs about our capabilities exert tremendous influence on how we learn and which paths we take in life.”





Fixed Mindset - Aussagen

Ich bin keine
Manager-
persönlichkeit.

Ich bin schlecht
darin neue Freunde
zu finden.

Ich habe einfach
kein Talent dafür.

Ich bin nicht so die
Tänzerin, deshalb übe
ich erst gar nicht.



Fixed Mindset

Talente und Fähigkeiten

- Einige haben es, einige nicht.
- Wenn ich sie habe, dann brauche ich nicht üben.
- Meine sind fixiert und können nicht verbessert werden.
- Man kann seine Fähigkeiten nicht kontrollieren.

Wenn ich nicht glaube, wachsen zu können...

- dann packe ich es gar nicht erst an.
- dann höre ich auf zu üben, sobald es schwer wird.
- dann hör ich auf, sobald ich Erfolg habe, weil ich es bewiesen habe.

Fixed Mindset: Vorrangige Ziele

**Bloß nicht
schlecht
ausschauen.**

**Sich ja keinen
Schnitzer
leisten.**

**Bloß nicht
dumm
dastehen.**

**Wie denken
andere über
mich?**



Growth Mindset

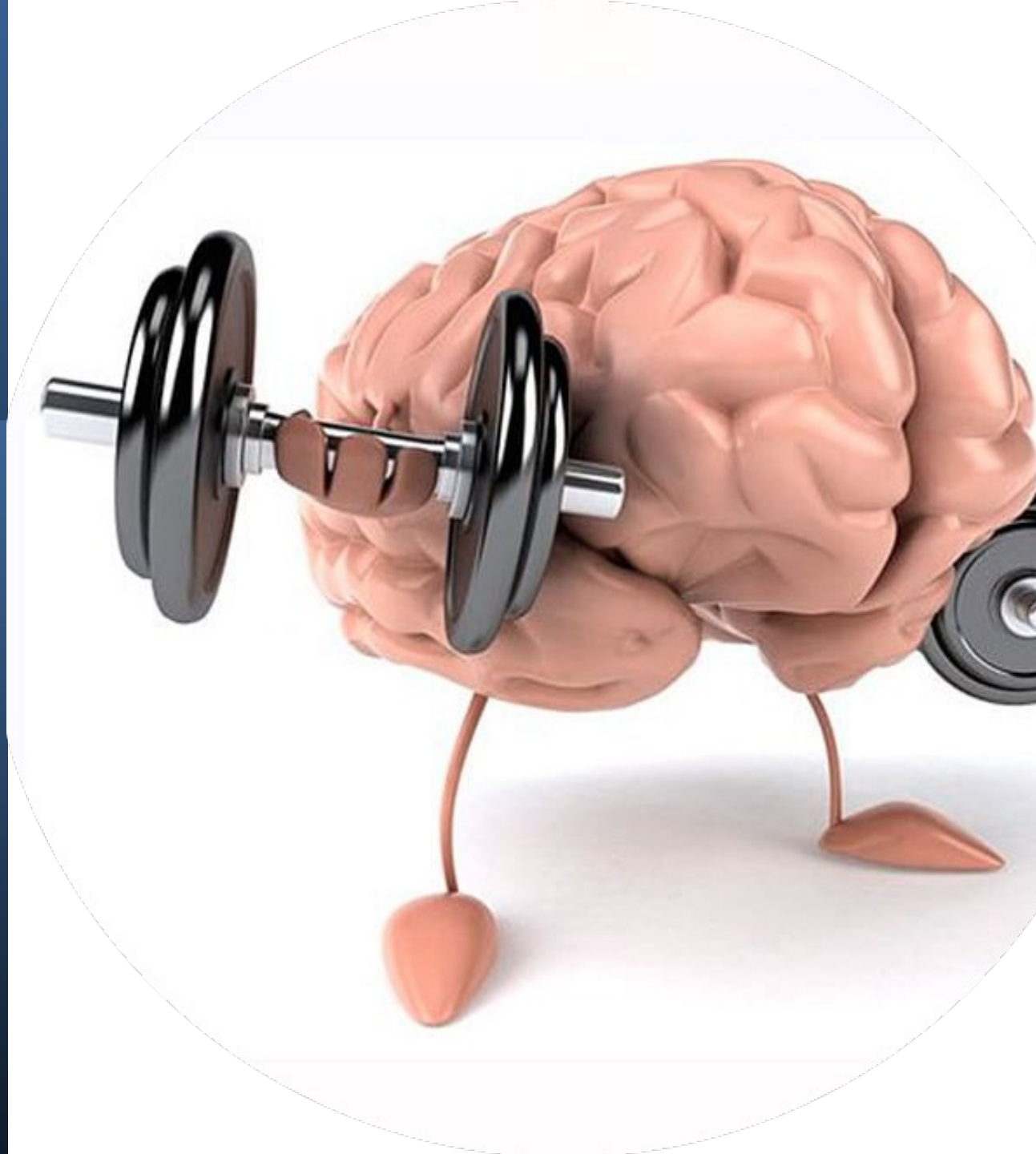
Talente und Fähigkeiten

- Können gelernt und antrainiert werden.**
- Selbst wenn ich sie habe, muss ich üben.**
- Sind flexibel und können verbessert werden.**
- Man hat über sie Kontrolle.**

Wenn ich daran glaube, wachsen zu können...

- dann packe ich es eher an.**
- dann übe ich eher, auch wenn es schwer wird.**
- dann bleibe ich weiter dran, wenn ich Erfolg habe.**

**Das
Gehirn ist
ein Muskel**



Fixed Mindset Starre Mentalität

versus
versus

Growth Mindset Wachstumsmentalität

...werden vermieden

...werden früh aufgegeben

...werden als sinnlos betrachtet

...ignoriert nützliches negatives
Feedback

...fühlt sich bedroht

Herausforderungen

Hindernisse

Anstrengung

Kritik

Erfolg anderer

werden angenommen...

auch bei Rückschlägen wird
weitergemacht...

wird als Weg zur Meisterschaft
gesehen...

daraus wird gelernt...

findet Lehren und Inspiration...

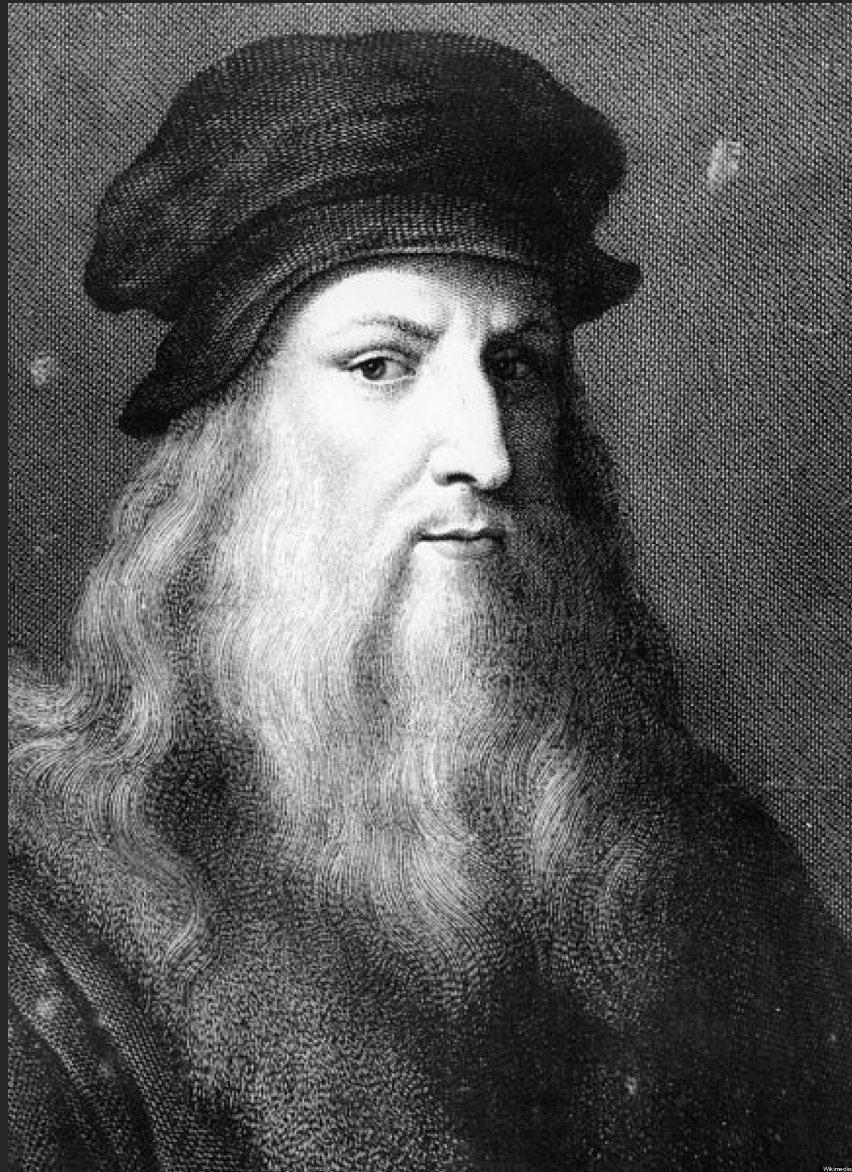
ERGEBNIS

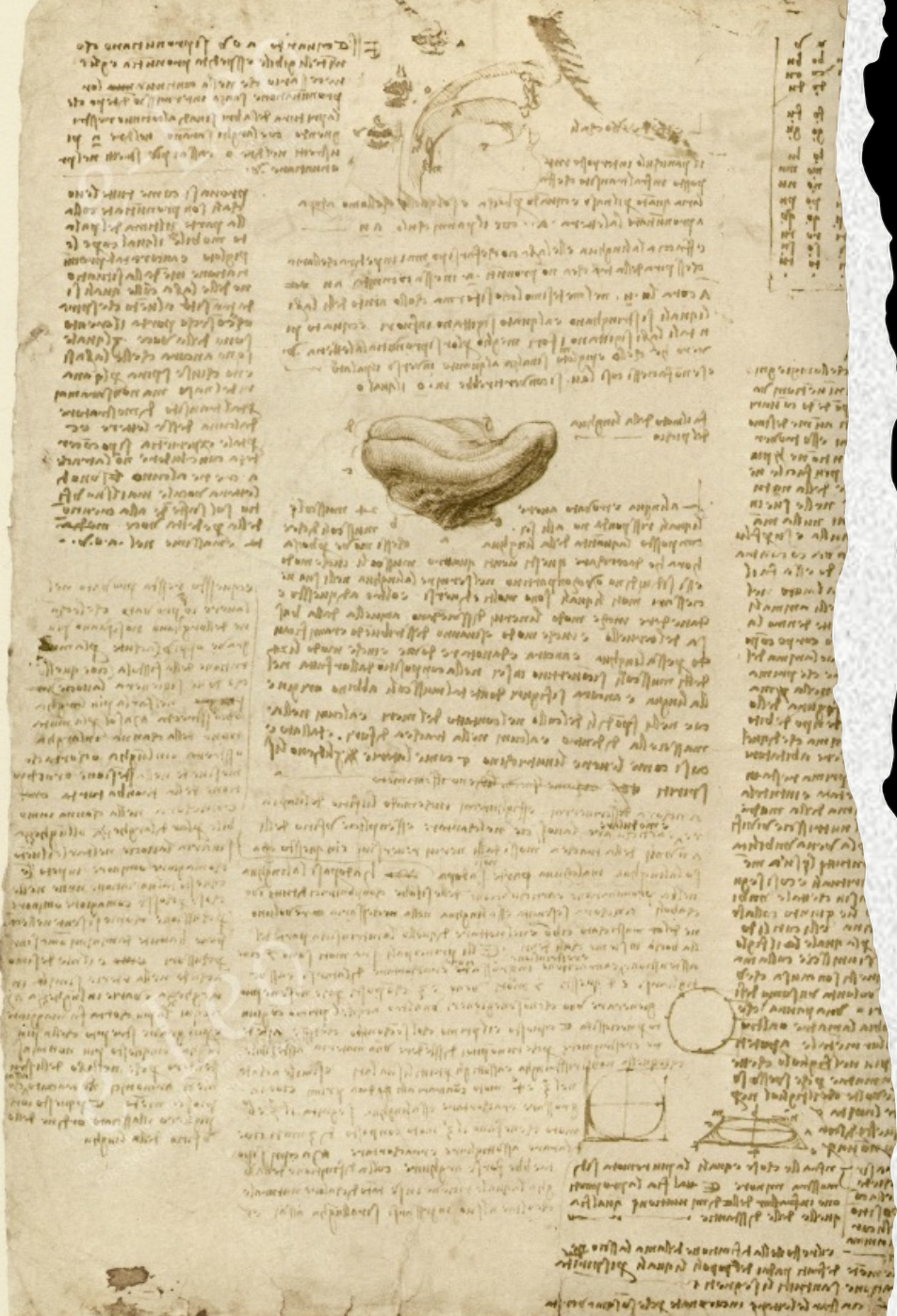
Frühes Erreichen eines Plateaus ohne je
das volle Potenzial zu erreichen.

Deterministische Weltsicht

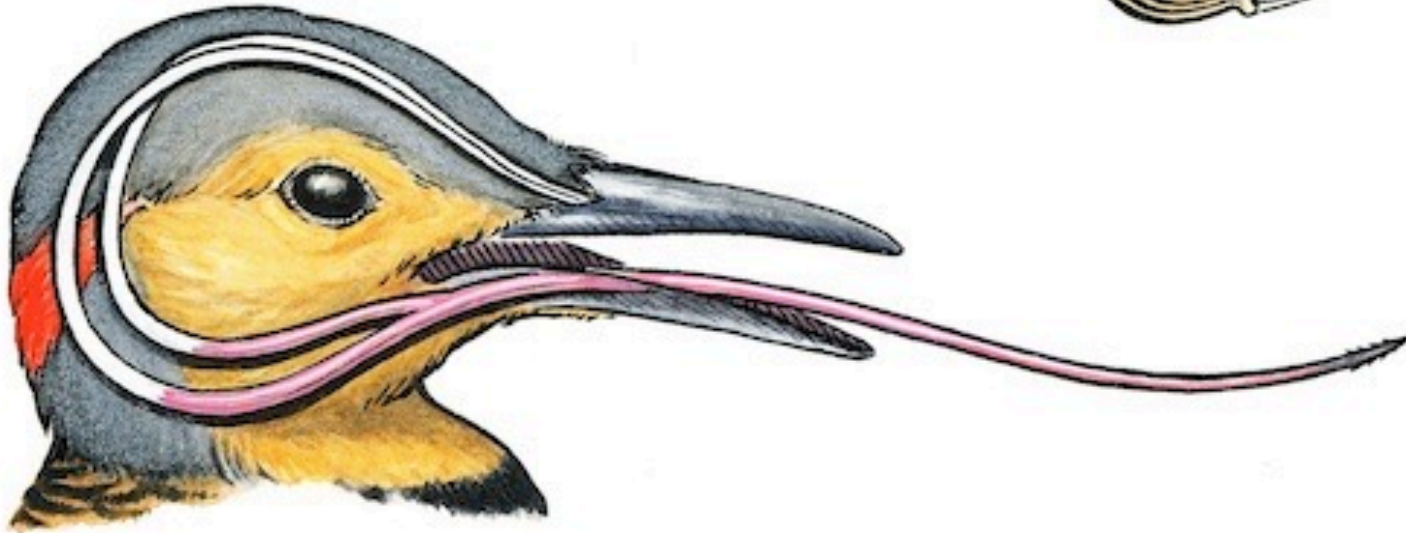
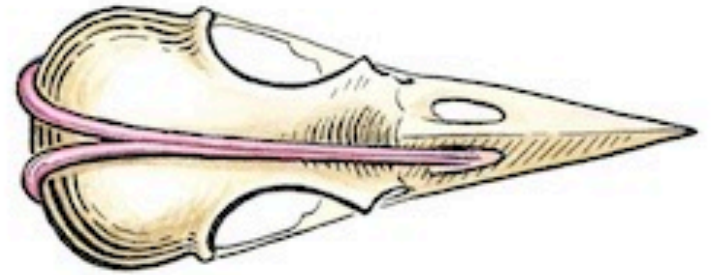
Immer höhere Leistungsniveaus
werden erreicht.

Größeres Gefühl von freiem Willen





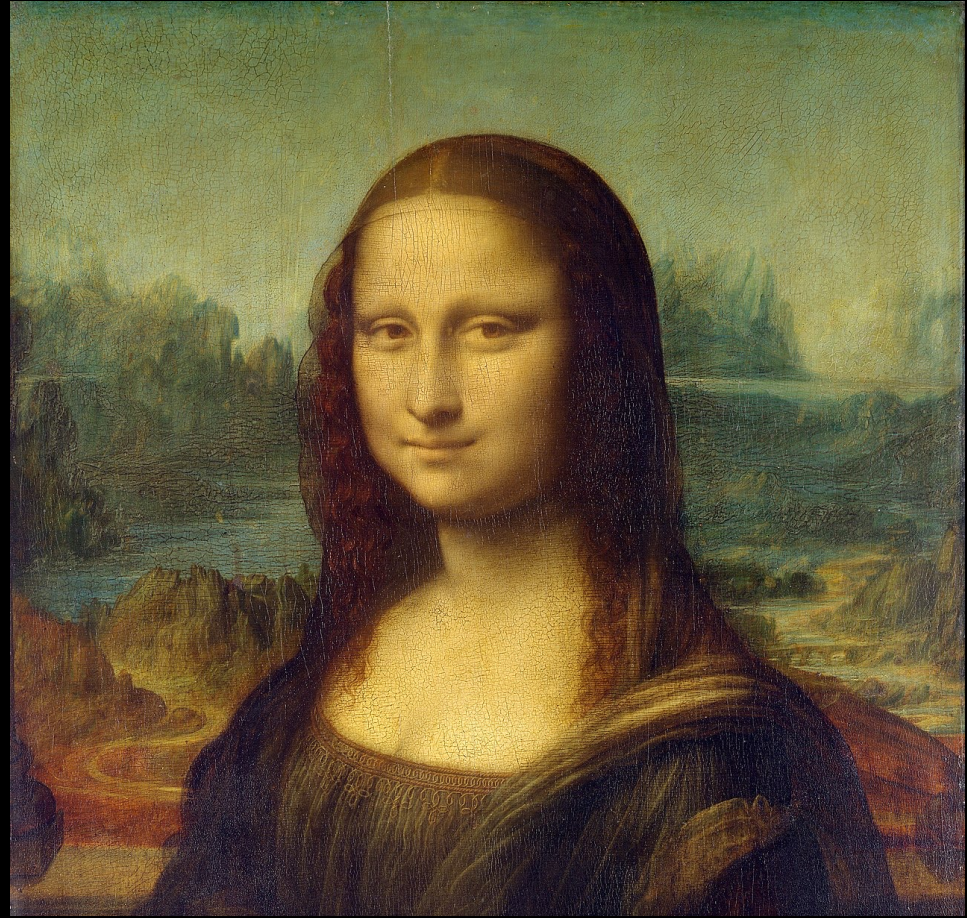
- Die Abmessungen von Mailand und Umgebung;
- Zeichne Mailand;
- Überrede den Arithmetikmeister mir zu zeigen, wie man ein Dreieck quadriert;
- Frage Giovanni den Bombardier, wie die Mauer des Turms der Stadt Ferrara gebaut wurde;
- Frage Benedetto Protinari, auf welche Weise man in Flandern auf dem Eis geht;
- Frage eine Hydraulikspezialisten, wie man eine Schleuse, einen Kanal und eine Mühle auf lombardische Weise repariert;
- Frage Maestro Giovanni Francese, den Franzosen, nach der versprochenen Bemessung der Sonne;
- ...
- Untersuche einen Gänsefuß: wenn er immer offen oder immer geschlossen wäre, dann könnte das Tier sich kaum fortbewegen;
- Warum ist der Fisch im Wasser wendiger als der Vogel in der Luft, wenn es doch das Gegenteil sein müsste, da Wasser schwerer und dicker als Luft ist?
- **Beschreibe die Zunge des Spechts;**

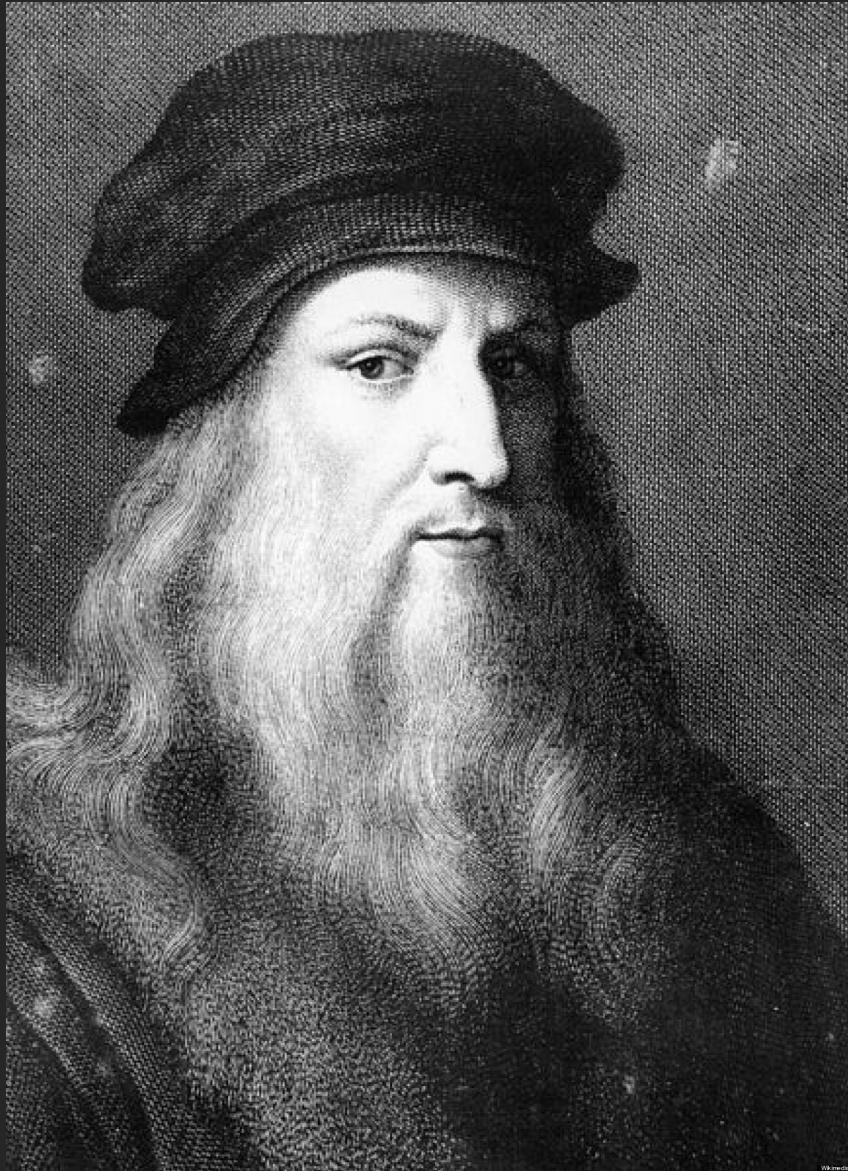




Leonardo da Vinci Anatomische Studien



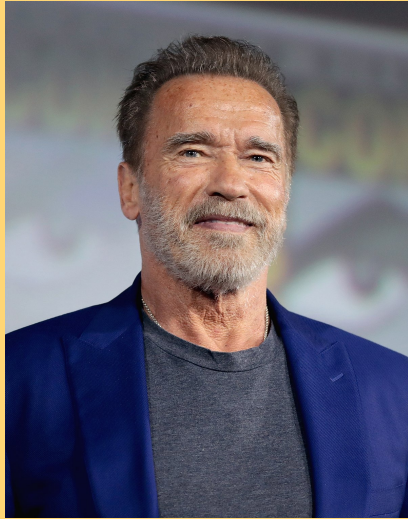




**Growth
Mindset**

ÜBUNG: Ermittle das Mindset

Erarbeite und beschreibe das Mindset einer dieser Personen.



Arnold Schwarzenegger



Hedy Lamarr



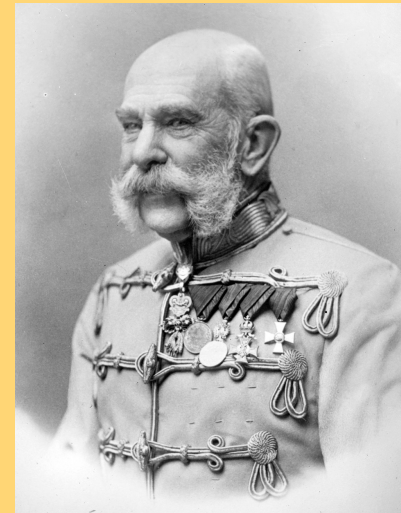
John McEnroe



Donald Trump



Elizabeth Holmes



Franz Joseph I.



**Die Balljungen
irritieren mich!**

**Das Publikum
soll leiser sein!**

**Die Schläger-
bespannung
ist Mist!**







3 Schritte: Fixed zu Growth Mindset

Schritt 1: Reflektieren

Wie können die Fähigkeiten erworben werden?

Anfänglich sind wir nicht gut, aber das ändert sich mit mehr Übung.



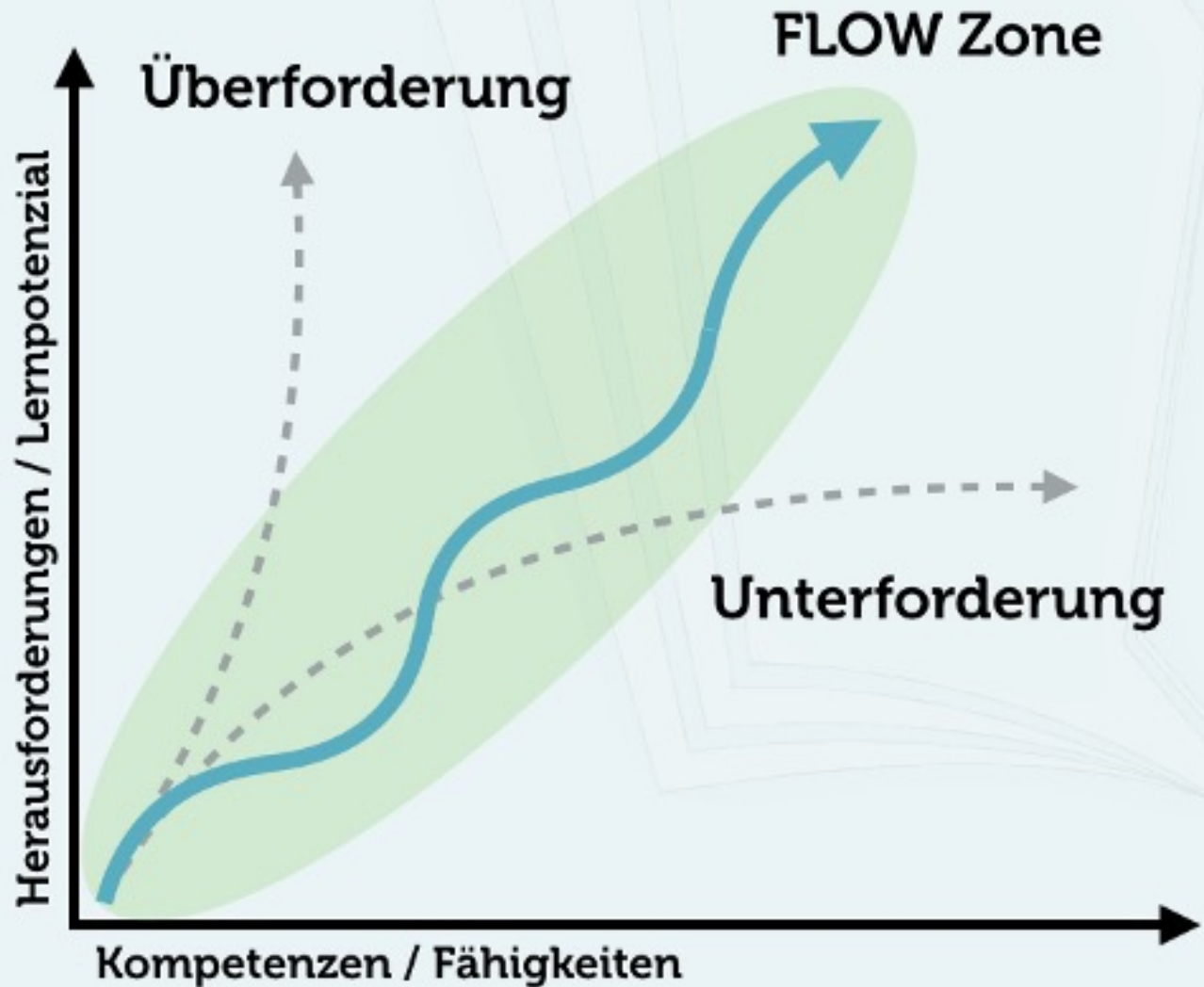
3 Schritte von Fixed zu Growth

Schritt 2: Lerne das neue Zeug



- Das Hirn muss sich anstrengen müssen.
- Finde aber die Flow Zone!
- Ist es zu einfach oder zu schwer, dann steigt das Gehirn aus.
- Es kostet Zeit, Mühe, Fokus.
- Nicht alle werden Experten, aber wir werden besser.

Flow Theorie



Mihaly Csikszentmihalyi:

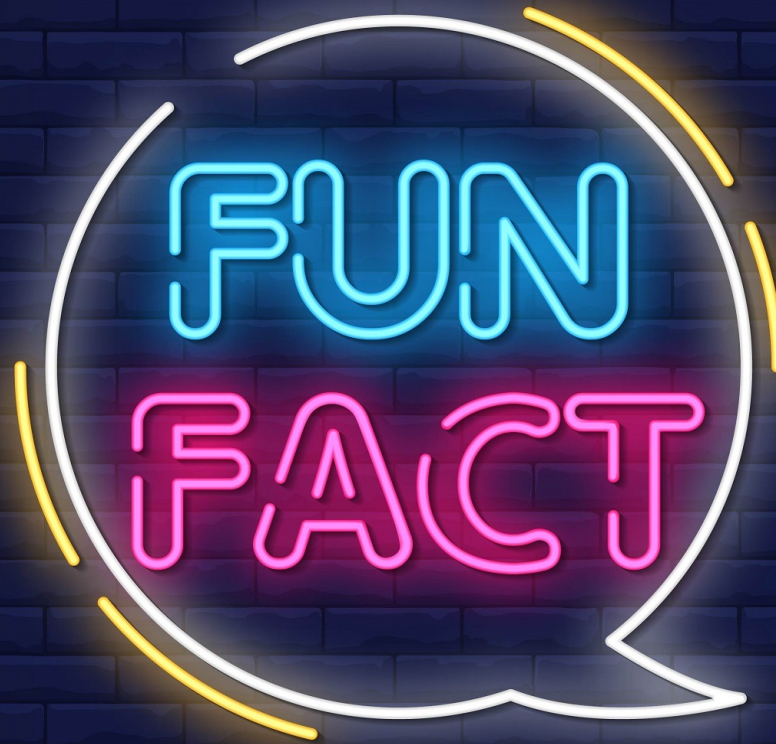
Flow: The Psychology of Optimal Experience, 1991

Beyond Boredom and Anxiety: Experiencing Flow in Work and Play, 1975

3 Schritte von Fixed zu Growth

Schritt 3: Neuroplastizität





Wenn man neue Fähigkeiten lernt und verbessert, dann „ölt man die Maschine“ die beim Lernen hilft.

Man wird somit auch beim Lernen anderer Fähigkeiten besser.

ÜBUNG: Die Anti-Talente-Show

1. Wähle eine Fähigkeit, die du nicht kannst.
2. Übe sie die nächsten 10 Tage jeden Tag.
3. Führe sie auf der Anti-Talente-Show vor anderen vor.

Von Fehlern lernen...







...oder Selbstwertgefühl aufbauen?





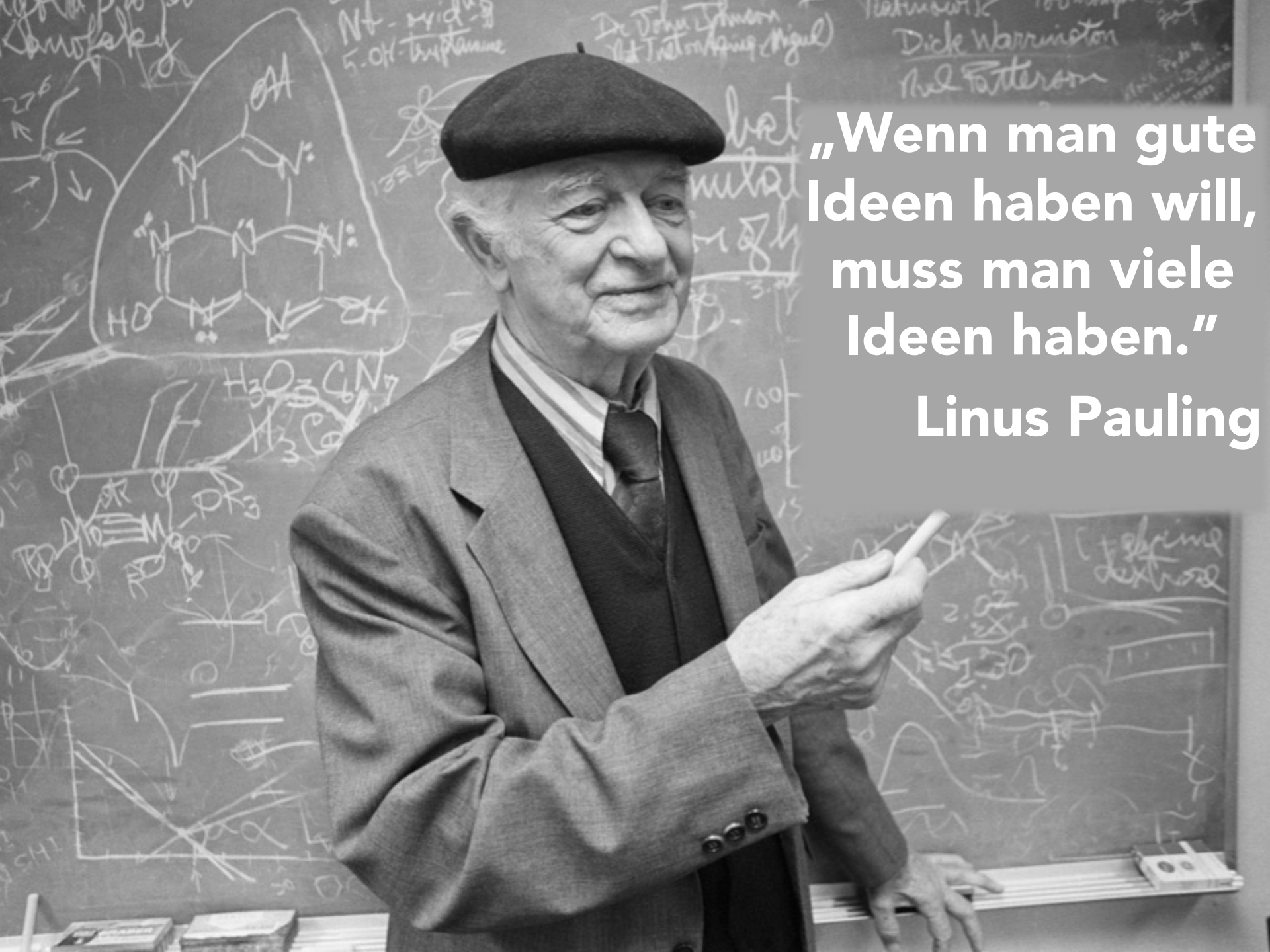
Psychologisch sicheres Umfeld

Der Glaube, dass man ein Risiko eingehen kann, ohne bestraft zu werden.

<u>Krankenhaus ohne</u>	<u>Psychologische Sicherheit</u>	<u>Krankenhaus mit</u>
  Weniger Mehr	Fehler berichtet Fehler insgesamt	Mehr Weniger  

Ein psychologisch sicheres Umfeld ermöglicht es, aus Fehlern zu lernen, indem sie gemeldet und der gesamten Organisation zugänglich gemacht werden.

Ein psychologisch unsicheres Umfeld führt dazu, dass Mitarbeiter Fehler verbergen und die Organisation am Lernen hindern.



**„Wenn man gute
Ideen haben will,
muss man viele
Ideen haben.“**

Linus Pauling







ÜBUNG: Reflexionen und Einsichten

Interviewe deinen Übungspartner und gib Beispiele.



„Wie fühlst du dich wenn du scheiterst? Warum?“



„Was meinst du wie andere dich nach Fehlern oder einem Scheitern betrachten?“



„Hast du jemals etwas aus einem Misserfolg gelernt?“



„Warst du jemals stolz auf einen Fehler oder Misserfolg?“



„Hat dich ein Misserfolg jemals tiefer über ein Problem nachdenken lassen?“

**Wann war das letzte Mal,
dass du etwas Neues gelernt hast?**



So...



„Alexa hört ja immer zu!“

...oder so?



„Mit Alexa steuere ich mein Haus!“

Auf einer Skala von 1 bis 10...



„Alexa hört ja immer zu!“

„Mit Alexa steuere ich mein Haus!“



1

10

Für ihn in diesem Fall ganz klar eine 10!



„Mit Alexa habe ich Kontrolle über mein Leben zurück erhalten!“

Wie gehe ich ran?

Lieber auf Nummer sicher?

YOLO!
You live only once?

Könnte ich vor den anderen
blöd dastehen?

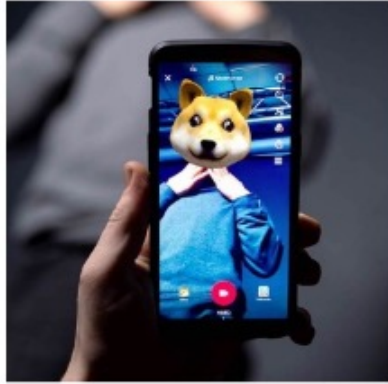
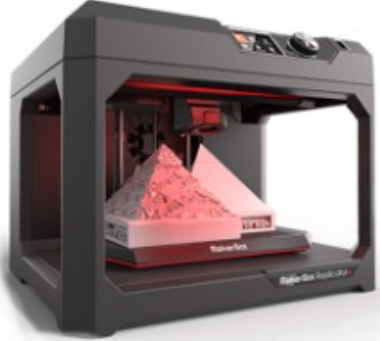
Ich bin zu alt für diesen
Scheiß!

No risk,
no fun?

Was wird die Chefin sagen?

Aufstehen,
Prinzessinnenkrone
zurechtrücken,
weitermachen?

Würdest du das ausprobieren?



Spuren von einem Fixed Mindset...



...hat jede und jeder.

Fixed Mindset ist eigentlich ein Luxus.



Würdest du das ausprobieren?



ÜBUNG: Mein Fixed Mindset

Beantworte für Dich selbst.

„Wann tritt es auf?“

„Wie fühlst du dich dabei?“

„Wie beeinflusst es dein Verhalten? Deine Beziehungen? Deine Ziele?“

Strategien vom Fixed zum Growth Mindset Manager -> Selbst

Fokus auf Intelligenz oder Prozess?

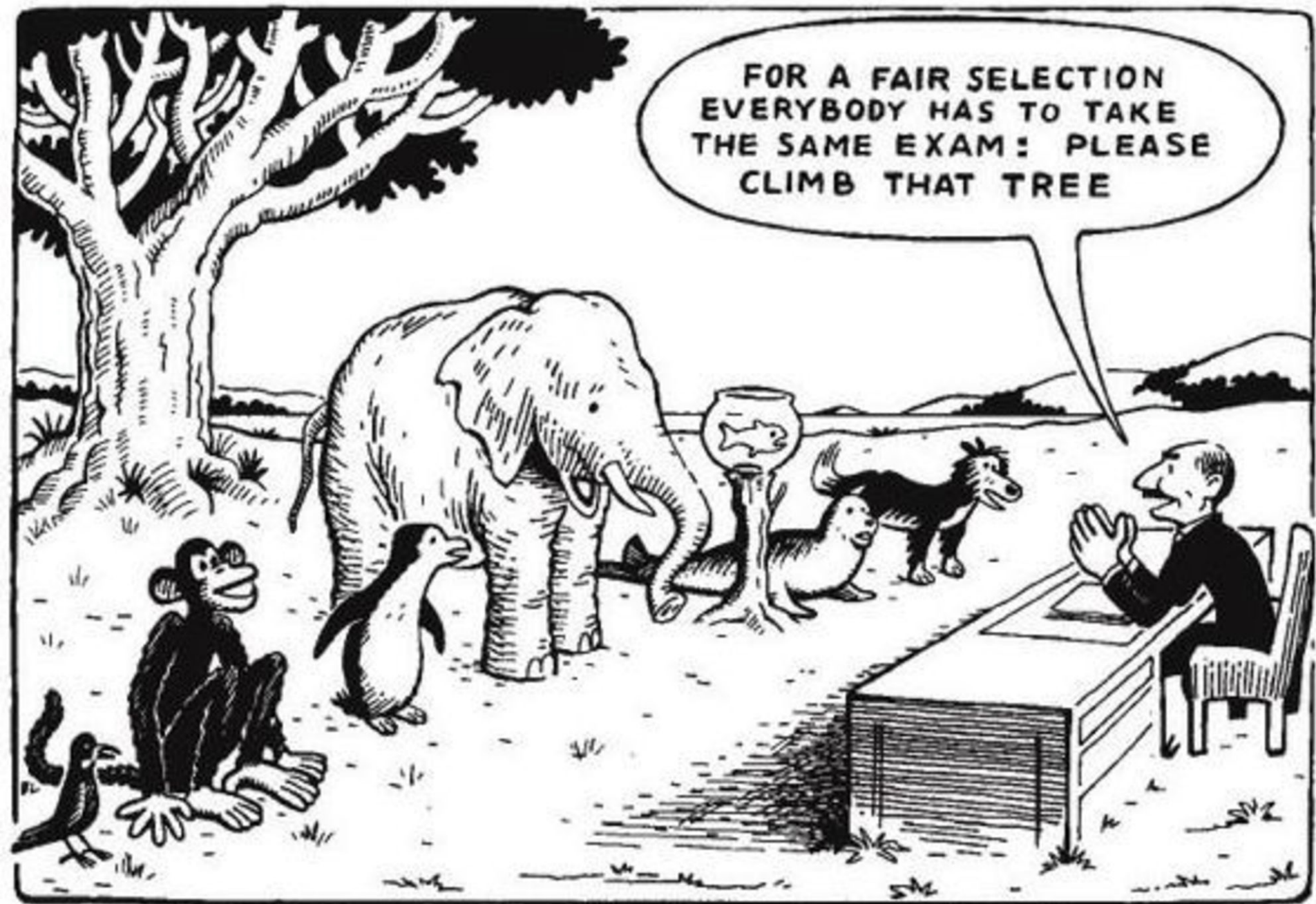


Fokus auf Schwächen oder Stärken?

**Mitarbeiter bringt
wöchentlichen
Bericht zu spät
oder gar nicht.**



FOR A FAIR SELECTION
EVERYBODY HAS TO TAKE
THE SAME EXAM: PLEASE
CLIMB THAT TREE



Fokus auf Schwächen oder Stärken?

SCHWÄCHEN STÄRKEN ?

SCHWÄCHEN SCHWÄCHEN ?

STÄRKEN STÄRKEN ?

STÄRKEN SCHWÄCHEN ?





„Du hast da
einen Gap!“

„Du musst an dir
arbeiten!“

„Was hast du
dieses Jahr
geleistet, das mich
gut dastehen
lässt?“

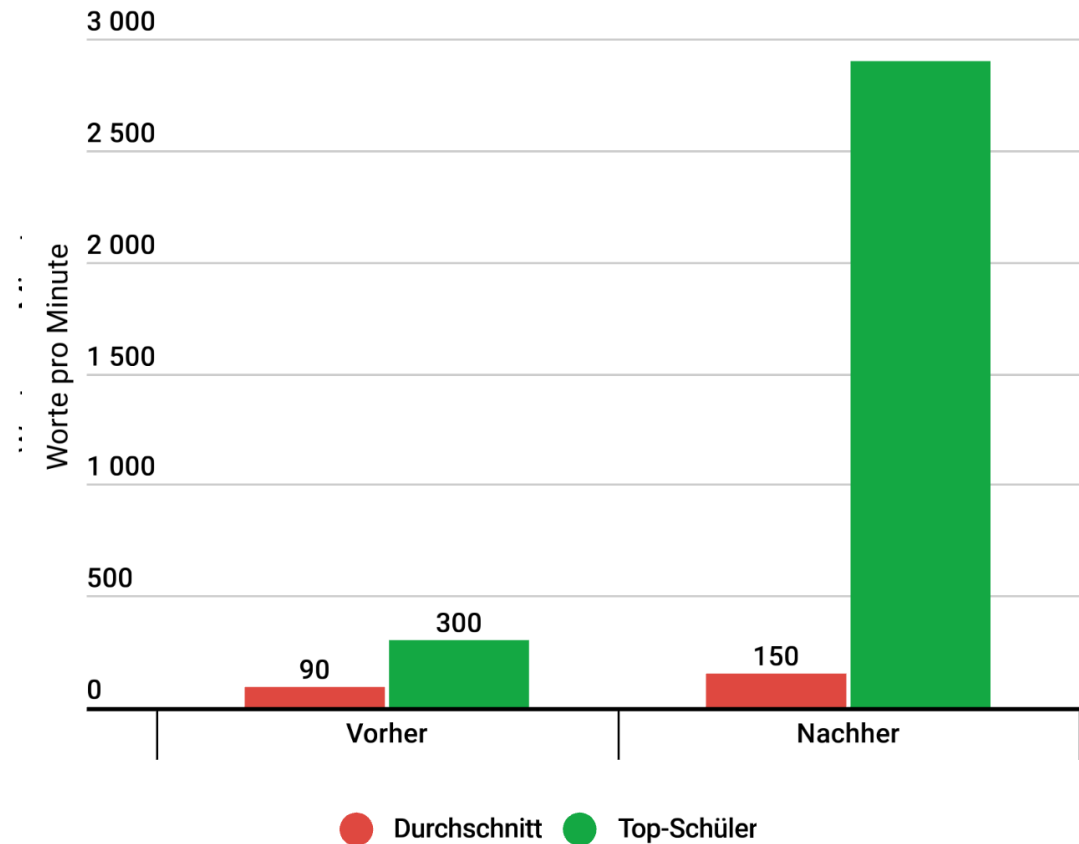
Schwächen verbessern oder Stärken stärken?

Populäre Weisheit

Schwächen können besser korrigiert werden als Stärken gestärkt.

Realität

Erste US-Studie aus den 1950er Jahren zur Verbesserung der Lesefähigkeit von Schülern:



Stärken stärken?

Wenn Stärken in den Vordergrund gerückt werden, verlagert sich der Fokus des Mitarbeiters von der Sorge darüber, was andere denken, was er/sie sein sollte, hin zur besten Version dessen, was er/sie wirklich ist.

ÜBUNG: Reframing

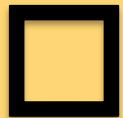
Wie du selbst oder jemanden anders wieder auf einen Growth-Kurs kommen kann.



„Welche Strategien hast du probiert?“



„Was sind die Lücken um dorthin zu kommen?“



„Womit kämpfst du besonders?“



„Was wirst du als nächstes probieren?“



„Welche Strategien könnten besser funktionieren?“

Strategien vom Fixed zum Growth Mindset Manager -> Mitarbeiter



Growth-Mindset-Strategien

Strategie 1: Glaube an dich

Ermutige Mitarbeiter:Innen an sich selbst zu glauben.

Sie sollen merken, dass sie ihre Talente und Fähigkeiten erweitern können, wenn sie die Zeit und den Aufwand hineinstecken.

Growth-Mindset-Strategien

Strategie 2: Misserfolge führen zu Erfolgen

Gib den Mitarbeiter:Innen Zeit,
das zu verbessern, was beim
ersten Mal nicht erfolgreich war.

Scheitern definiert
eine Person nicht.

Aus Misserfolgen zu lernen ist ein
wichtiger Teil einer
Wachstumsmentalität.



SUCCESS

FAIL

FAIL

FAIL

Growth-Mindset-Strategien



Strategie 3: Feedback

Gib selbst Feedback und ermutige Mitarbeiter:Innen, sich Feedback von anderen Personen zu holen.

Verschiedene Sichtweisen können von unschätzbarem Wert sein, um Ihre Entwicklungsbereiche zu definieren.

Growth-Mindset-Strategien

Strategie 4: Neugierde

Fördere Neugierde, indem du eine Kultur des Lernens und des Wachstums schaffst.

Werden Lernmöglichkeiten angeboten, werden deine Mitarbeiter diese auch nutzen.

Andernfalls kann es passieren, dass Ihre Mitarbeiter standardmäßig in ihrer Spur bleiben.

Mitarbeiter:Innen, die ihre Komfortzone nicht verlassen wollen, werden keine Lust haben, mehr in Ihrem Unternehmen zu tun.



Growth-Mindset-Strategien

Strategie 5: Imperfektionen willkommen heißen

**Wenn Ihre Mitarbeiter sich vor
ihren Schwächen verstecken,
wirst du nie das Beste aus ihnen
herausholen.**



Growth-Mindset-Strategien

Strategie 6: Fordere sie heraus

Fordere deine Mitarbeiter:Innen heraus und motiviere sie zu Höchstleistungen.

Menschen mit einem Growth Mindset werden durch Herausforderungen angetrieben, die sie in Richtung ihrer Ziele bewegen.



Growth-Mindset-Strategien

Strategie 7:

Hilf ihnen ihre Aufgaben zu lieben



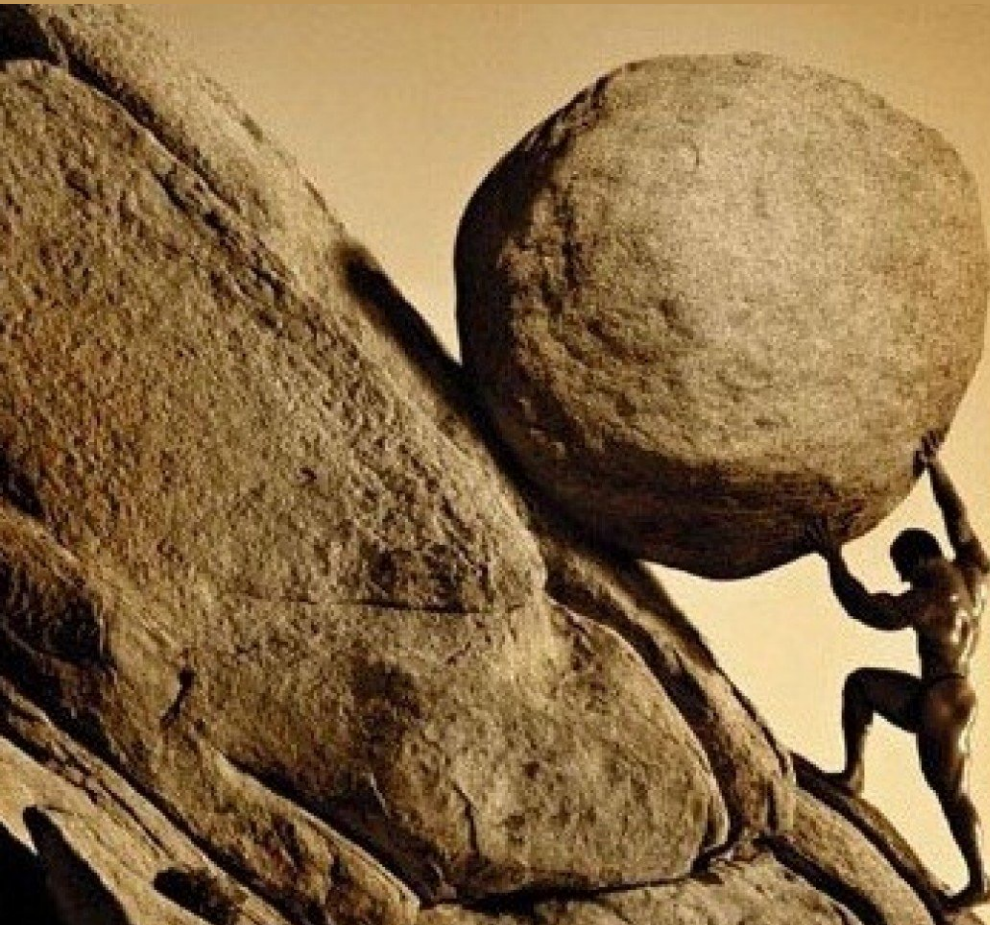
**Diejenigen, die lieben, was sie tun,
sind motivierter zu wachsen und
kommen natürlicher zur Spitze.**

Growth-Mindset-Strategien

Strategie 8: Verholf zu Hartnäckigkeit

Sie ist Teil des Charakters eines Menschen und unerlässlich, um auf ein Ziel hinzuarbeiten.

Das ist es, was einen Amateur von einem Profi unterscheidet.



Growth-Mindset-Strategien

Strategie 9: Jeder ist anders

**Eine Art von
Schulung ist nicht für
jeden geeignet.
Sei daher offen für
verschiedene
Lernwege und
Lernstile.**



Growth-Mindset-Strategien

Strategie 10: Sei selber Vorbild und Inspiration

Menschen mit einer Wachstumsmentalität lieben es, andere ebenfalls erfolgreich zu sehen.

Ihre echte Freude und Begeisterung für andere überträgt sich auf ihren eigenen Erfolg.



Growth-Mindset-Strategien - Spickzettel

- Glaub an dich
- Misserfolge führen zu Erfolgen
- Feedback
- Neugier
- Imperfektionen willkommen heißen
- Fordere sie heraus
- Hilf ihnen ihre Aufgaben zu lieben
- Verhilf zu Hartnäckigkeit
- Jeder ist anders
- Sei selber Vorbild und Inspiration

ÜBUNG: MitarbeiterIn

Beschreibe im Detail ein(e) MitarbeiterIn, die ein Fixed Mindset gezeigt hat.

„Was tat die/der MitarbeiterIn genau?“

„Was genau hast du probiert?“

„Was hat (nicht) funktioniert?“

HAUSÜBUNG: Interview

Interviewe einen Manager / eine Managerin, die du bewunderst und die sehr innovative Projekte erfolgreich abschließt, und dessen/deren MitarbeiterInnen gerne mit ihm/ihr arbeiten.

Befrage ihn/sie nach seinem/ihrem Geheimnis.

Strategien vom Fixed zum Growth Mindset

Bin ich als Manager das Problem?



Growth-Mindset-Strategien

Strategie 10: Sei selber Vorbild und Inspiration

**Bin ich Vorbild?
Inspiriere ich?**



ÜBUNG: Bin ich Vorbild?

Was genau machst du, um Vorbild und Inspiration zu sein?

Zum Beispiel:

„Wie gehst du vor deinen MitarbeiterInnen mit Feedback um?“

„Wie gehst du vor deinen MitarbeiterInnen mit eigenen Fehlern um?“

„Was Neues hast du kürzlich ausprobiert und vorgestellt?“

„...“

Das Genie und die tausend Helferlein



„Mach es
so, wie ich
es gesagt
habe.“

„Hättest du es
so gemacht,
wie ich es
aufgetragen
habe, dann
wäre das
nicht
passiert.“

„Nicht
denken!“

„Wenn man
nicht alles
selber
macht, wird
das nie
was!“

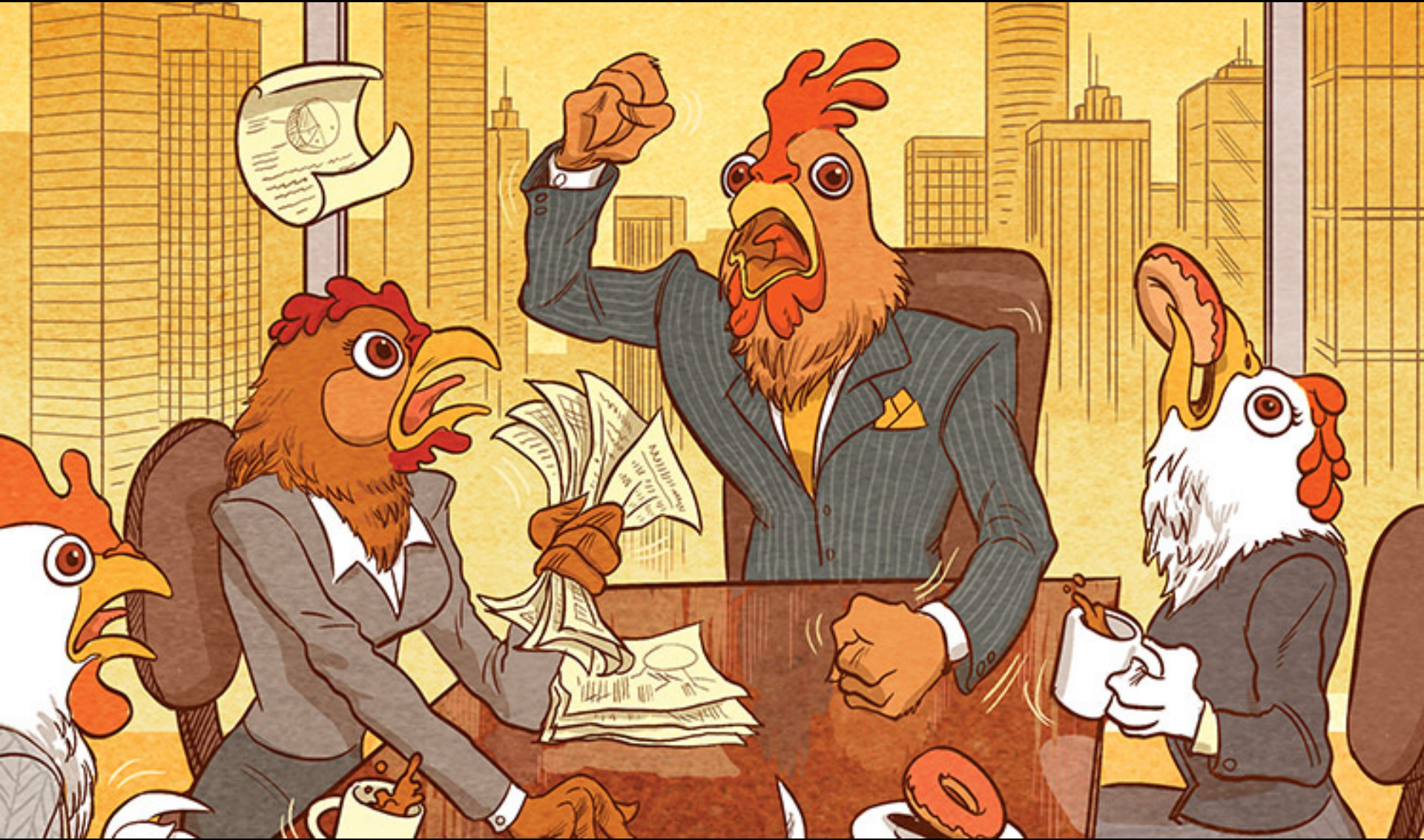
„Dafür wirst
du nicht
bezahlt.“

„Wer hat dir
das
aufgetragen?
Ich nicht!“

Lee Iacocca



Hackordnung



Einschüchterung



Sintflut ↑

Ich

Silos & Hierarchien





Mikromanagement





**„Zack Zack Zack!
Was sind die
Takeaways?“**



Wann?

Warum?

Wer?

Was?

Wie?

Wo?

Schlechte Teams



Zukünftige Manager



Behandle Mitarbeiter:Innen als zukünftige Manager

ÜBUNG: Welche Manager kennst du?

Beschreibe eine Führungskraft, die du selbst erlebt hast, die ein Fixed oder Growth Mindset gezeigt hat.

„Was tat die Führungskraft genau?“

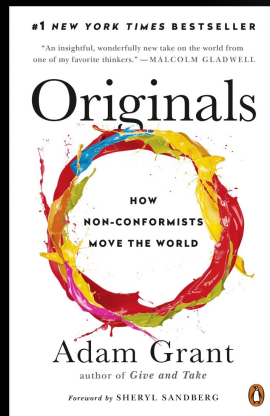
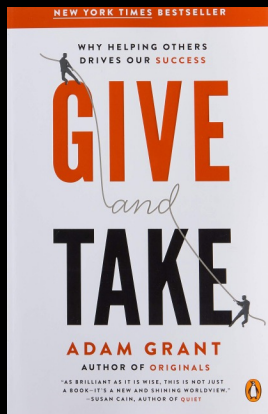
„Wie gingen Mitarbeiter damit um?“

„Wie haben andere Manager reagiert?“

„Welche Auswirkungen hat das Verhalten der Führungskraft auf das Unternehmen gehabt?“

Strategien vom Fixed zum Growth Mindset Mitarbeiter -> Manager

Adam Grant:
Die Unüberredbaren überreden



Selbstüberschätzung

Sie wissen nicht, was sie nicht wissen.

Schlecht

**Sprich sie nicht direkt
auf ihr mangelndes
Wissen an.**

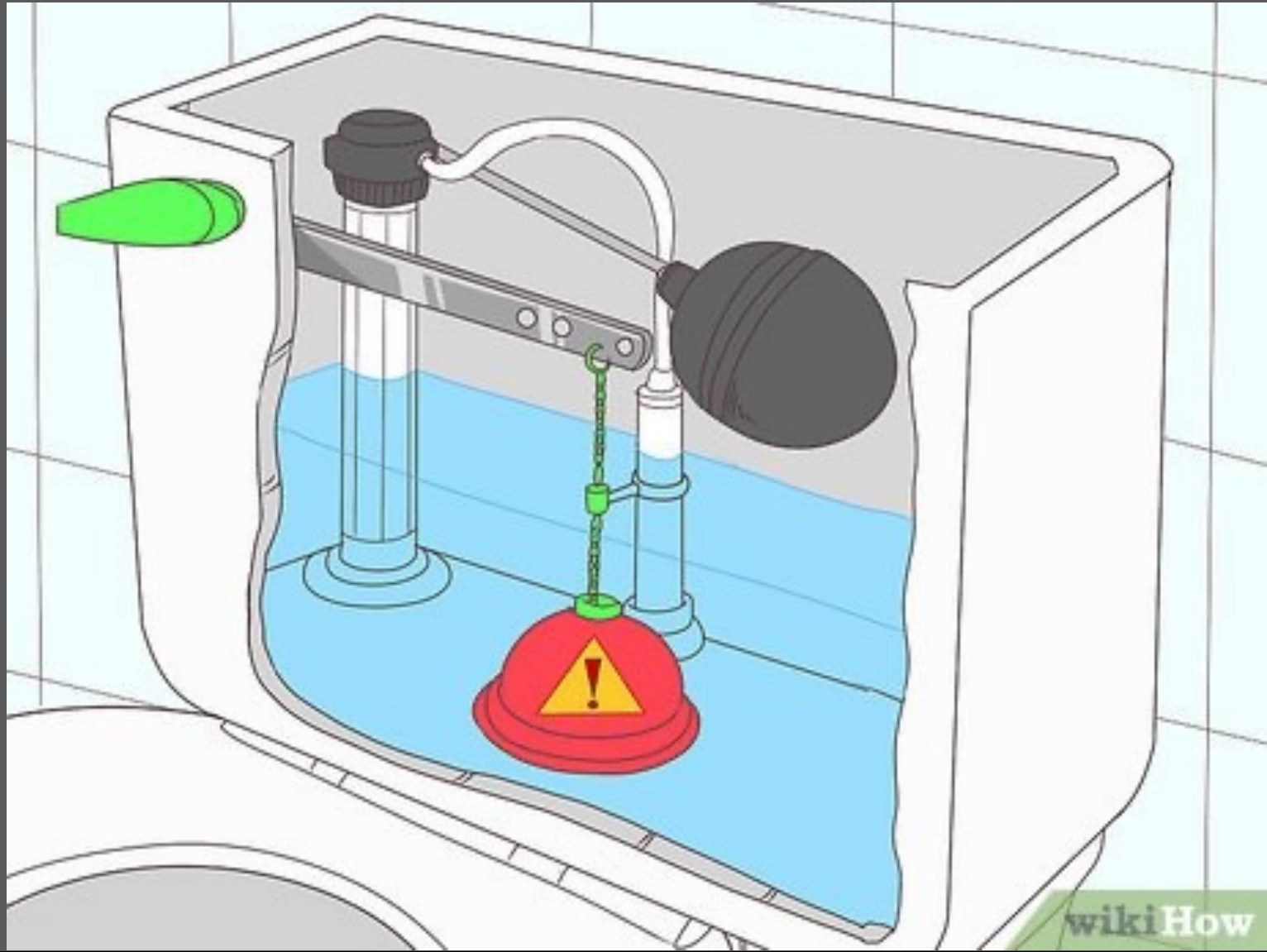
Besser

**Lass sie selbst ihr
mangelndes Wissen
erkennen.**



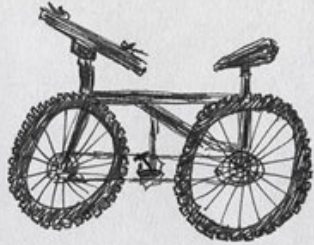
Selbstüberschätzung - Taktik

Lass sie etwas erklären: Klospülung



Selbstüberschätzung - Taktik

Lass sie etwas erklären: Fahrrad



Alexander 30 months



LEONARDO 19 ANNI STUDENTE

Sturheit

Sie betrachten Beständigkeit und Sicherheit als Tugenden.

Sie sind überzeugt, dass die Dinge sich ihrem Willen beugen.

Sie haben die Kontrolle über Erfolg und Misserfolg.

Sobald sie erkennen, dass von außen Kräfte wirken und Kontrolle ausüben, werden sie offener gegenüber neuen Ideen.

Tendieren dazu, bei starken Argumenten nachzugeben.



Sturheit - Taktiken

Herangehensweisen

Einen Floh ins Ohr setzen.

**Ihnen keine Antworten geben,
stattdessen Fragen stellen.**

„Was wäre wenn...?“

„Könnten wir...?“

**Damit beginnen sie Kontrolle und
Verantwortung über die Idee zu
übernehmen.**



Narzissmus

Sie glauben an ihre Überlegen- und Besonderheit.

**Sie hören es gar nicht
gerne, dass sie falsch
liegen.**

**Sie haben ein hohes,
aber instabiles
Selbstwertgefühl.**



Narzissmus - Taktiken

Sie wollen Status und Anerkennung, sie reagieren aber feindselig wenn sie zurückgewiesen, bloßgestellt oder beleidigt werden.

Schritt 1: Lobe sie zuerst.

Schritt 2: Bringe die Kritik vor.

Beispiel: Steve Jobs – Wird zuerst gelobt, dann kritisiert, und er beginnt seine Antwort mit Demut.



Unliebsam

**Diskutiere mit den
Unangenehmen**

**Da unangenehme
Menschen aus
Konflikten Energie
ziehen, wollen sie nicht
immer, dass man sich
sofort ihrem Willen
beugt.**

**Sie sind begierig
darauf, es auszufechten.**



Unliebsam - Taktiken

Nicht aufgeben, dranbleiben, dagegenhalten.

Die erfolgreichsten sind nicht die Ja-Sager, sondern diejenigen, die dagegenhalten konnten.

Verbessere und wiederhole den Pitch.

Anerkenne und adressiere Schwächen der Idee.

Bringe Machbarkeitsnachweise.

Sammle Unterstützer um dich herum.



Firmen Mindset



Mindset erkennen

„Das haben wir schon immer so gemacht.“

„Wir haben nicht genug Manpower...“

„Klingt theoretisch gut, aber in der Praxis...“

„Wir haben das schon probiert...“

„Zu akademisch...“

„Wenn die Idee gut wäre, hätte das jemand anders schon vorher gemacht...“

„Ich verstehe euer Problem nicht...“

„Wir haben im Moment zu viele Projekte...“

„Lasst uns erst eine Marktstudie machen...“

„Busyness“



Füße am Tisch



Wie gehen wir mit Fehlern um?

**YOU'RE
FIRED**

LET'S *celebrate*
OUR FUCK UPS

New Hire Orientation



WHAT

YOU DO IS

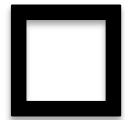
WHO

YOU ARE

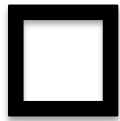
**HOW TO CREATE YOUR
BUSINESS CULTURE**

BY BEN HOROWITZ

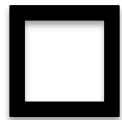
Umfrage



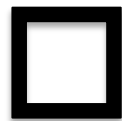
"Um erfolgreich zu sein, glaubt unsere Firma, dass Menschen eine bestimmte Menge an Talent haben, das sie nicht wirklich ändern können."



"Meine Firma schätzt natürliche Intelligenz und Talent mehr als alle anderen Charakteristiken."



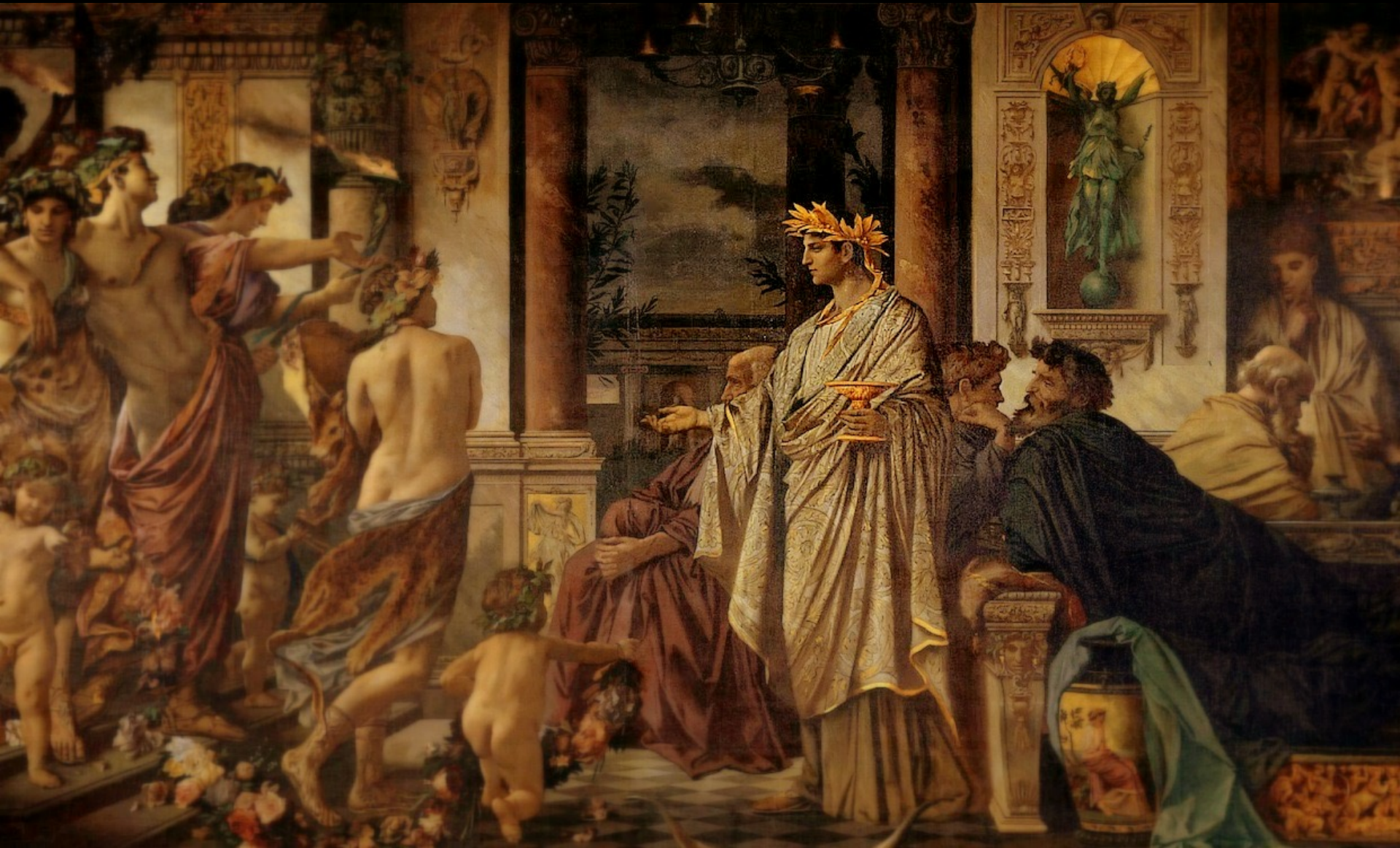
"Diese Firma schätzt und unterstützt wirklich die Weiterentwicklung ihrer Mitarbeiter:Innen."



"Man kann den Kolleg:Innen vertrauen."

Umfrageergebnis

Mitarbeiter in einer Growth-Mindset-Firma haben viel mehr Vertrauen in ihr Unternehmen und ein viel größeres Gefühl von Ermächtigung und Anteilhabe und zeigen höheres Engagement.



**Wann war das letzte Mal, dass die Firma
jemand mit diverser Expertise eingestellt hat?**



[Wer wir sind](#)

[Was wir tun](#)

[Wie wir arbeiten](#)

[Geschäftsfelder](#)

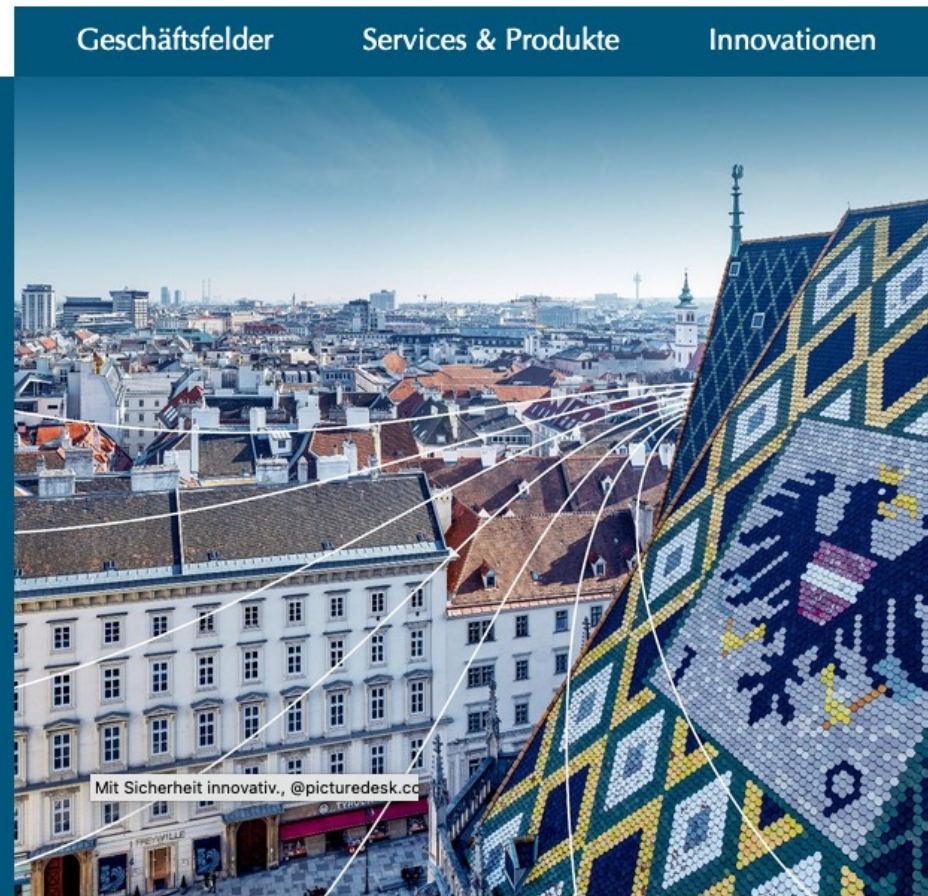
[Services & Produkte](#)

[Innovationen](#)

Das Bundesrechenzentrum Kompetenzzentrum für Digitalisierung

Wir entwickeln smarte und sichere IT-Lösungen und nutzen dabei innovative Technologien wie Big Data, Artificial Intelligence, Blockchain oder Robotics. Wir sind stolz auf unsere hochqualifizierten und engagierten Mitarbeiter/innen und arbeiten gemeinsam daran, Österreichs Public Sector fit für die Zukunft zu machen.

Erfahren Sie mehr



**Das
Bundesrechenzentrum**

Geschäftsfelder

Services & Produkte

Sicherheit & Qualität

BRZ Stellenausschreibungen

0 Robotik

0 Blockchain/Krypto

1 Big Data

1 KI

Vacancy	Location	
		Digital Information Security Consulting (w/m/d) Data Security - innovativer Sicherheitsarchitekturen - Risikoanalysen
SAP BI-Consultant personalwirtschaftliches IT-Service (w/m/d) Applikationsmanagement - Changemanagement - ITIL	Wien	(FH)-Berufspraktikum - Agile Transformation & interne Prozessoptimierung (w/m/d) Knowledge Management - agile Methoden - JIRA & Confluence
IT-Organisator/in Product Engineering (w/m/d) Analyse und Konzeption - Stakeholder Management - symbolische AI, regelbasierter Systeme und Logikprogrammierung	Wien	(FH)-Berufspraktikum - SAP ABA Entwicklung (w/m/d) Customizing - Kundensupport - Qualitätssicherung
Ressourcenmanagement (w/m/d) Kapazitätsprüfung - Abstimmung mit Fachbereichen - Kontakt mit externen Dienstleistern	Wien	Application Manager AMS (w/m/d) ITIL - Analyse - breites IT Wissen
(FH)-Berufspraktikum im Product Management Umfeld (Focus Software Entwicklung ODER Business Intelligence) (w/m/d) Development - Business Intelligence - Praktikum	Wien	Application Manager SAP Employee Lifecycle Management - HCM (w/m/d) Applikationsbetrieb - SAP HCM - On-Prem
Operations Management & Application Management SAP Treasury (w/m/d) Betreuung Betriebs- und Geschäftsprozesse - SAP FI/CO - laufender Betrieb	Wien	Senior System Engineer Workplace & Deployment Produkte (w/m/d) heterogene IT-Infrastruktursysteme - Softwareverteilung - 2nd bzw. 3rd Level Support
IT-Organisator/in Senior Projekt Management (w/m/d) IT-Projekten mit EU-Bezug - Stakeholder Management - Erfahrung im (IT-) Projekt- und Prozessmanagement	Wien	Project Manager/in Senior (w/m/d)
IT-Organisator/in Projekt Management (w/m/d) Projektorganisation - Single Digital Gateway - Handlungs- und Ergebnisorientierung	Wien	Human Resources Specialist - Schwerpunkt Arbeitsrecht (w/m/d) Arbeitsrecht - Verträge - Abgabenrechtliche Themenstellungen
(FH)-Pflichtpraktikum Marketing und Eventmanagement (w/m/d) Grafik - Social Media - Merchandising	Wien	Senior System Engineer Workplace & Client-Software (w/m/d) Large scale Clientlandschaften - Microsoft Windows Clients - Prerequisites
Betriebsorganisation (Karenzvertretung) (w/m/d) Projektbegleitung - Dokumentation - IT Betrieb	Wien	Product Management Universitäten (w/m/d) Product Management - Rechnungswesen, Controlling und Materialwirtschaft - Universitäten
Digital Government & Innovation Consulting (w/m/d) Digitale Transformation - Beratung - Entwicklung von Innovations-Services	Wien	Project Management Professional (w/m/d) IT-Umsetzungsprojekten - Agile, Scrum, SAFe und Hybride Modelle - Entwicklungsmöglichkeiten
Senior System Management Network (w/m/d) Cisco - 2nd Level - L2/L3 Netzwerktechnologien	Wien	Operations & Application Management AMS SAP ERP (w/m/d) FI/CO - Customizing - laufender Betrieb
Teamleiter/in Software Development (w/m/d) Teamaufbau für die Entwicklung von Individualsoftware-Applikationen - modernste Technologie - Agile Softwareentwicklung	Wien	Technical Consulting Artificial Intelligence (w/m/d) Analytics-Plattformen - Script-Optimierung und Erstellung - Fehleranalysen
Senior System Engineer Workplace & Deployment (w/m/d) Systemadministration - Windows Server - große Systemumgebungen	Wien	Lead Development - JAVA Fullstack (w/m/d) Unterstützung von Kolleginnen & Kollegen - Mitentscheidung von Architekturvorgaben - SCRUM
Senior Development - Data Warehouse (w/m/d) Datenbankentwicklung - MS Power BI - SCRUM	Wien	Senior Development - JAVA Fullstack (w/m/d) Webservice- Spring Framework - SCRUM
Senior Development - E-Government (w/m/d) Prozessautomatisierung - Spring Framework - Requirements Engineering	Wien	Junior JAVA Development - Webanwendungen und Webservices (w/m/d) JSF - Spring - SCRUM
IT-Organisator/in Senior Consulting (w/m/d) EU-Projekte - Ausgezeichnete Englischkenntnisse - Stakeholder Management	Wien	Praktikum Facility Management - Gebäudetechnik und Rechenzentrum (w/m/d) Analyse Leittechnik - Mitarbeit in Projekten - Strom/Klima Adaptierungen
(FH)-Berufspraktikum Digital Transformation (w/m/d) Digitalisierung - EU-Projekte - Assistenz	Wien	System Management Unix (w/m/d) Applikationsbetrieb - Deployment-, Patch- und Configmanagement-Tools - Scripting
(FH)-Berufspraktikum Application Management (w/m/d) e-Government - Automatisierung - laufender Betrieb	Wien	System Manager VMware/Hyper-V (w/m/d) VMware 6.x/7.x - Scripting - Rufbereitschaft

ÜBUNG: Die eigene Firmenkultur

Beschreibe und identifiziere die eigene Firmenkultur.



„Was machen wir, das uns behindert?“



„Was machen wir, das uns stark macht?“

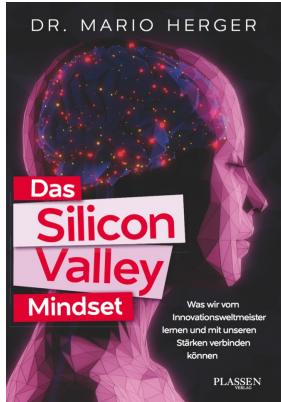


„Wohin sollten wir uns ändern?“



„Wie können wir dorthin kommen?“

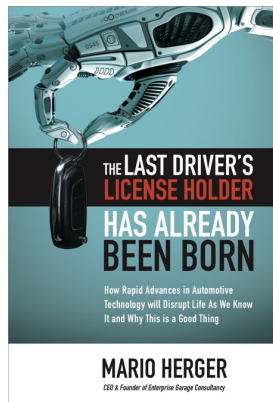
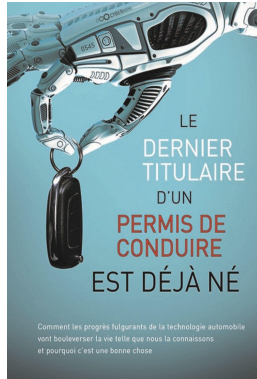
Meine Bücher



DR. MARIO HERGER



DR. MARIO HERGER



Herger: Foresight Mindset

Vahlen



Meine Bücher



Wenn Affen von Affen lernen

Wie künstliche Intelligenz uns erst richtig zum Menschen macht

260 Seiten

German

€24,99

Plassen Verlag

<https://www.amazon.de/dp/3864706491>

Meine Bücher

Herger Foresight Mindset

Vahlen



Foresight Mindset

Wie das Silicon Valley die Zukunft designt und Trends und Geschäftsideen frühzeitig erkennt und bestimmt.

278 Seiten

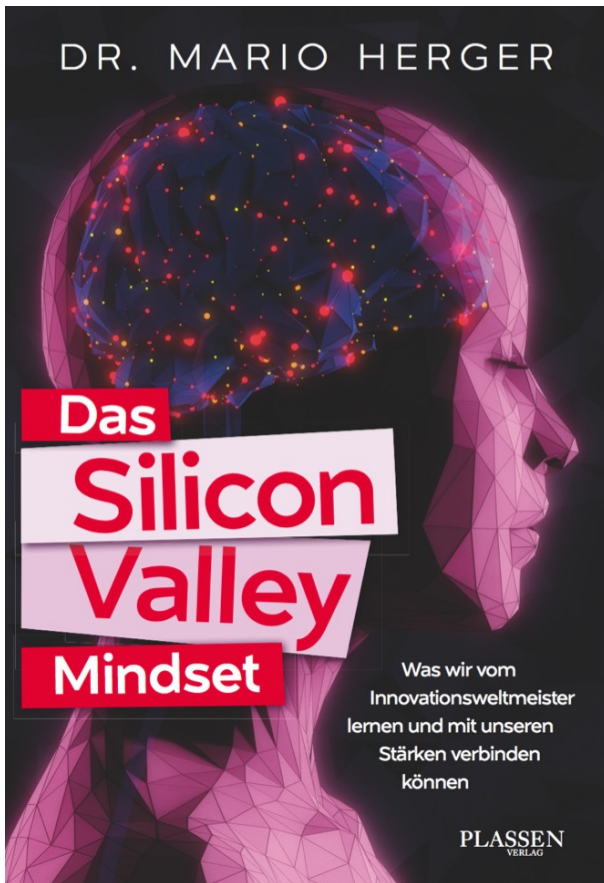
German

€29,80

Franz Vahlen Verlag

<https://www.amazon.de/dp/3800659727>

Meine Bücher



Das Silicon Valley Mindset

Was wir von den Innovationsweltmeistern lernen und mit unseren Stärken verbinden können.

400 Seiten

German

€19,90

Plassen Verlag

<http://www.amazon.de/dp/3864703549>

Meine Bücher



Der letzte Führerscheinneuling...

...ist bereits geboren. Wie Google, Tesla, Apple, Uber & Co unsere automobilen Gesellschaft verändern und Arbeitsplätze vernichten. Und warum das gut so ist.

512 Seiten

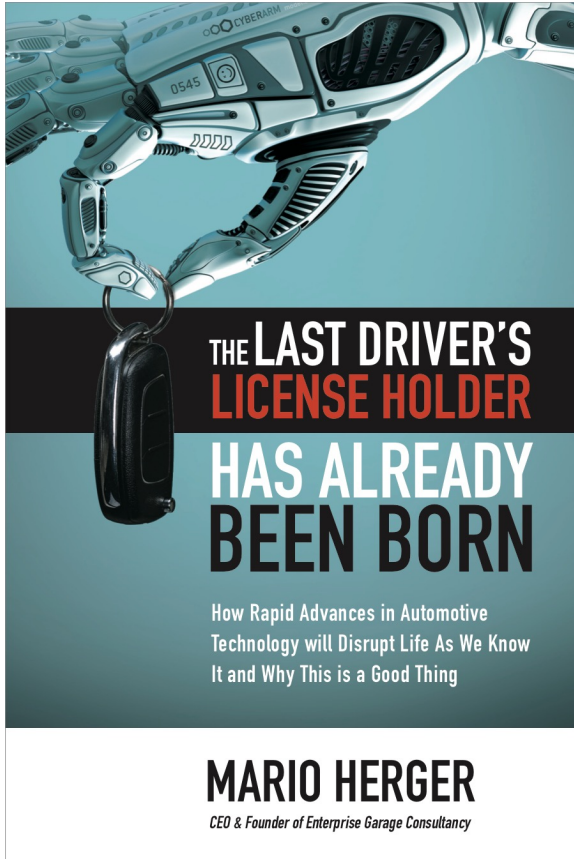
German

€24,90

Plassen Verlag

<https://www.amazon.de/dp/386470538X>

Meine Bücher



The Last Driver's License Holder Has Already Been Born

How Rapid Advances in Automotive Technology will Disrupt Life As We Know It and Why This is a Good Thing

384 Seiten

English

\$32,00

McGraw-Hill

<https://www.amazon.com/dp/1260441385>

Meine Bücher



Corona als Chance

Was nach der Krise anders sein wird

128 Seiten

German

€14,99

Plassen Verlag

<https://www.amazon.de/dp/3864707242/>

Meine Bücher

DR. MARIO HERGER



48 Kunstgriffe
für Minister, Manager und Mistkerle,
die Scheiße gebaut haben und
nun die Aufregung nicht verstehen.

BOOKS SUCCESS

Sorry Not Sorry

Die Kunst, wie man sich nicht entschuldigt

128 Seiten

German

€14,90

Plassen Verlag

<https://www.amazon.de/gp/product/3864707838>

Meine Bücher



Future Angst

Wie wir von Innovationsvorreitern zu Innovationsnachzüglern wurden und wie wir die German Angst überwinden

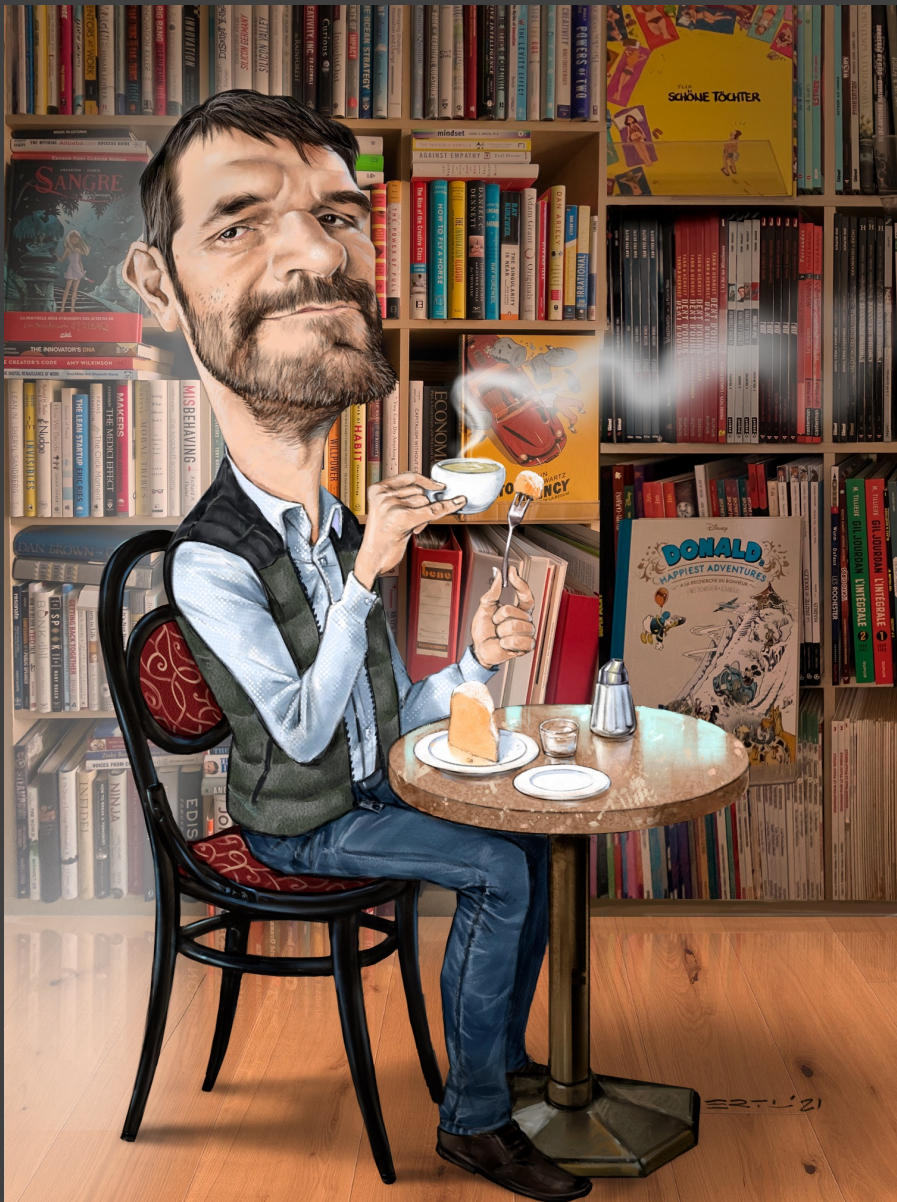
480 Seiten

German

€22,90

Plassen Verlag

<https://www.amazon.de/dp/3864707714>



Kontakt

mario.herger@gmail.com

[linkedin.com/in/marioherger/](https://www.linkedin.com/in/marioherger/)

technophilosoph.com

futureangst.com

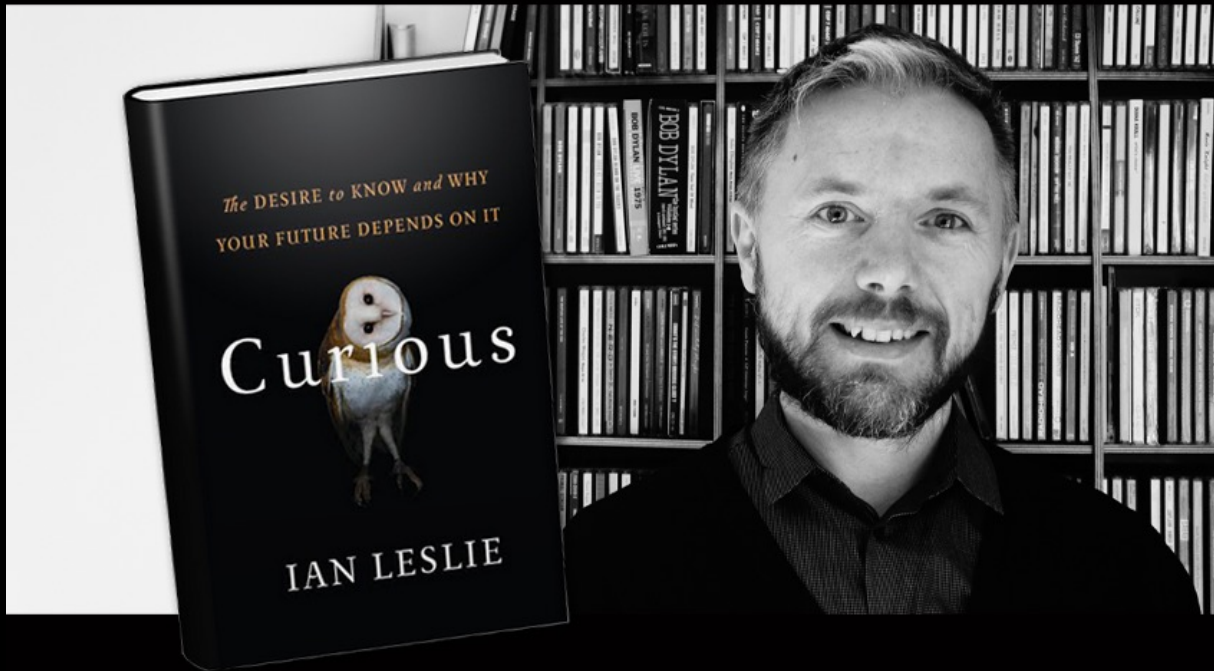
derletztefuhrerscheinneuling.com

globalmelange.com

Neugier

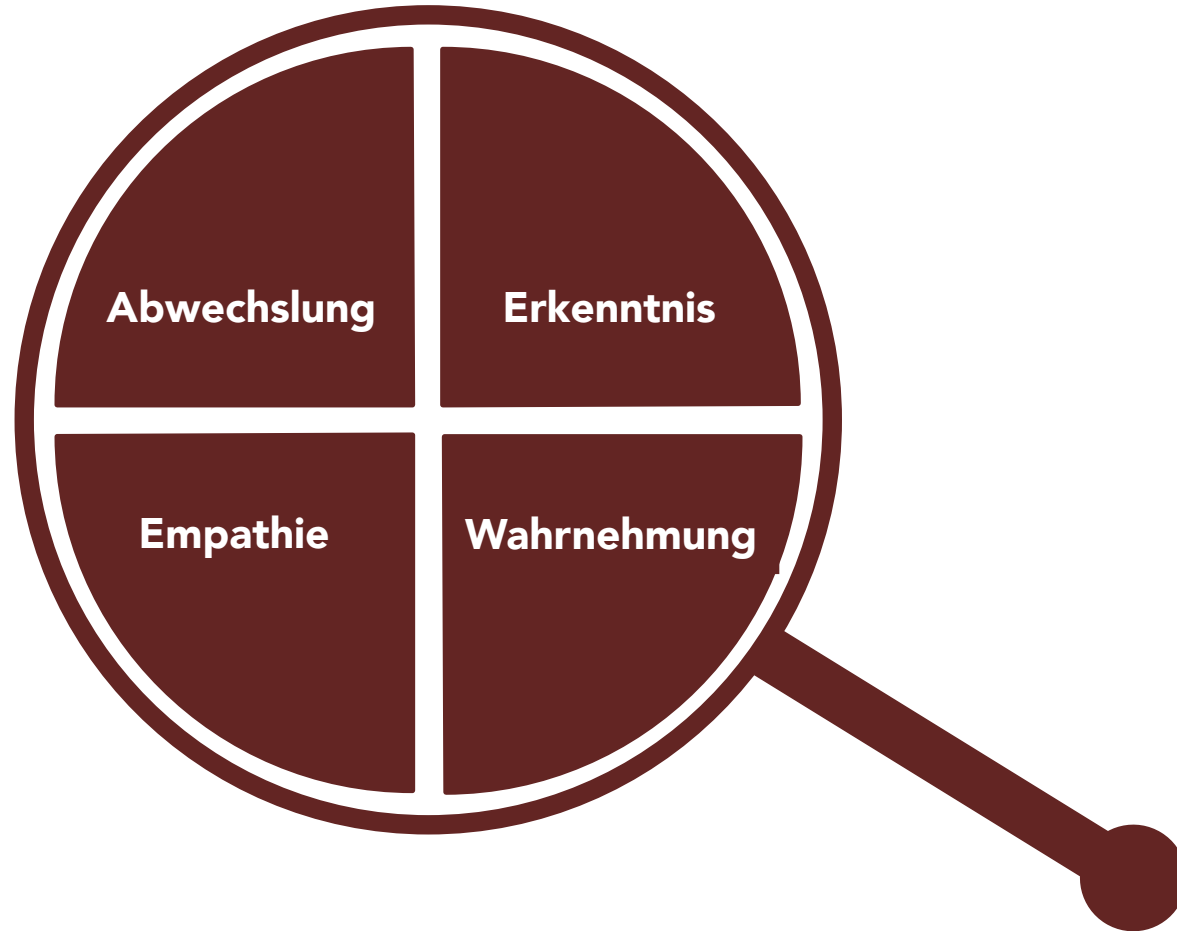
**„Neugier ist ansteckend.
So aber auch Gleichgültigkeit.“**

- Ian Leslie



Ian Leslie. Curious – The Desire to Know and Why. Your Future Depends on it, Basic Books, 2014

Arten von Neugier



Abwechslungsneugier

Sich angezogen fühlen auf alles Neue.



Eine Studie aus dem Jahr 1964 fand heraus, dass bereits zwei Monate alte Babys, wenn sie verschiedene Muster präsentiert bekommen, eine deutliche Präferenz für die unbekannteren Muster zeigen.

Ian Leslie. Curious – The Desire to Know and Why. Your Future Depends on it, Basic Books, 2014

Robert L. Fantz, Visual Experience in Infants: Decreased Attention to Familiar patterns Relative to Novel Ones, Science, New Series, Vol. 146, No. 3644 (Oct. 30, 1964), 668-670

Erkenntnisneugier

Das Streben nach Wissen und Verständnis.

Tiefere, diszipliniertere und anstrengendere Art der Neugierde.



Empathische Neugier

**Neugier auf die Gedanken und Gefühle anderer Menschen;
im Unterschied zu Klatsch und Tratsch oder Lüsterheit.**



Wahrnehmungsneugier

Das Suchen aus der körperlichen Erfahrung heraus.

Es ist das, was Menschen auf Berge und Flüsse treibt, nur um zu sehen, was dort ist.



Neugiertest

In einer Variation des Marshmallow-Tests bitten die Experimentatoren Kinder, sich nicht umzudrehen, um ein attraktives Spielzeug hinter ihnen zu betrachten, und beobachten, ob sie der Versuchung widerstehen können. Nur wenige können es.



Was ist Langeweile?

**Langeweile ist ein emotionaler Zustand,
den eine Person erlebt, wenn sie nichts
Bestimmtes zu tun hat,
und kein Interesse an ihrer Umgebung
hat.**

Sie ist das Gegenteil von Engagement.

Es gibt fünf Arten von Langeweile:



1

Apathische Langeweile

Apathische Langeweile ist eine sehr unangenehme Form der Langeweile, die mit einem Mangel an Motivation einhergeht.

Sie scheint einer Depression ähnlich zu sein und kann mehr negative Folgen haben als andere Arten von Langeweile.



2

Reaktante Langeweile

Wenn eine Person die Umstände nicht ändern kann

- aufstehen und das Klassenzimmer oder den Konferenzraum verlassen -

kann die erlebte Langeweile von Unruhe und Aggression begleitet sein, zusammen mit dem Wunsch, etwas anderes zu tun.



3

Suchende Langeweile

Menschen, die suchende Langeweile erleben, sind hoch motiviert, eine interessantere Aktivität zu finden.

Diese Art von Langeweile kann zu harmlosem Verhalten führen, wie z. B. einer SMS an einen Freund schicken, oder sie kann zu gewalttätigen oder riskanten Handlungen führen.

Suchende Langeweile kann aber auch zu sehr kreativen und positiven Handlungen führen.



4

Kalibrierende Langeweile

Dies ist eine Form, bei der eine Person ihre Gedanken schweifen lässt, offen für neue Ideen ist, aber keine Motivation verspürt, tatsächlich aufzustehen und etwas zu tun.

Es ist wie Tagträumen, aber nicht aktiv auf der Suche nach neuen Aktionen.

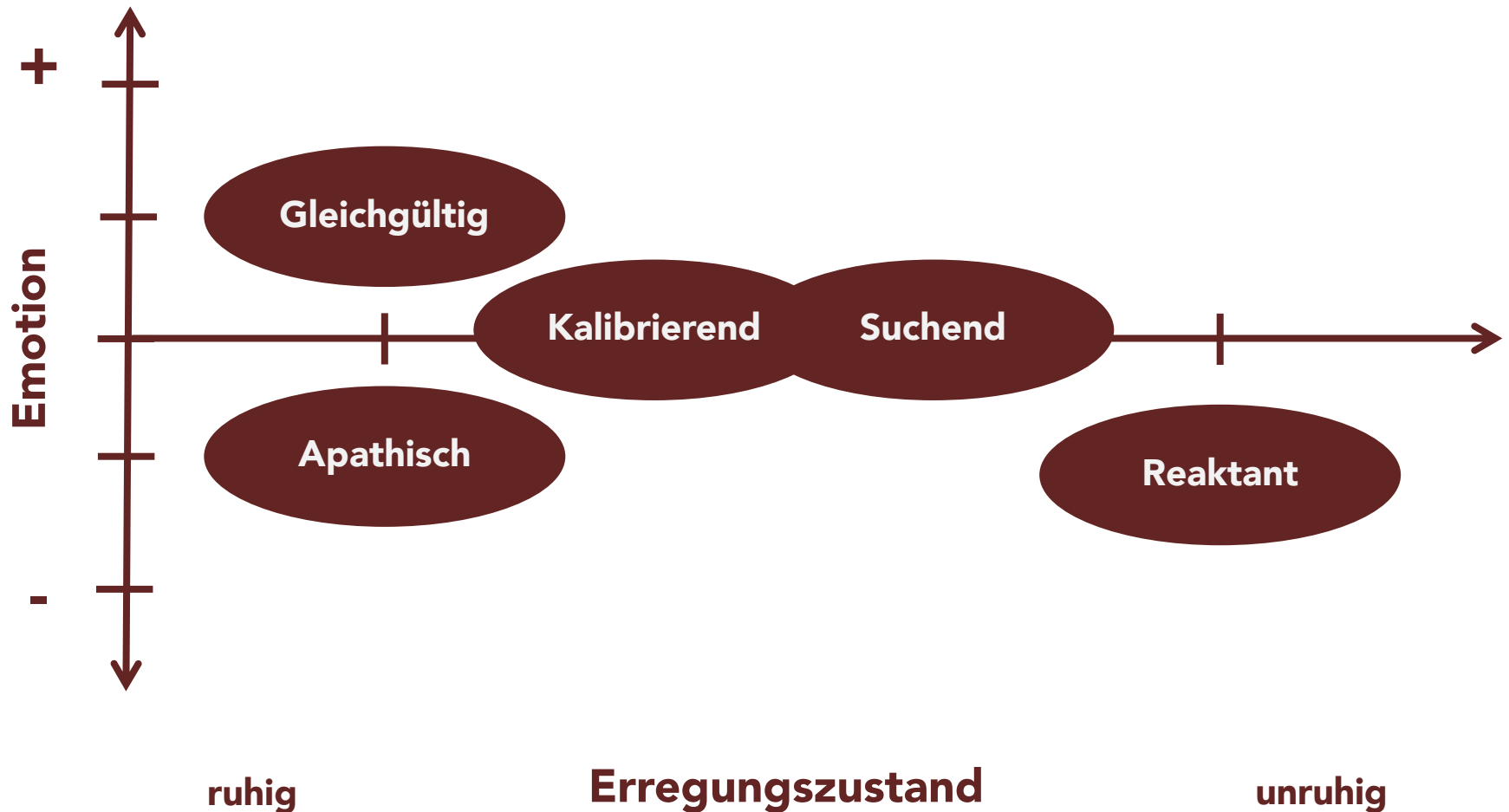


5

Gleichgültige Langeweile

**Dies ist eine angenehme Form der Langeweile,
die als entspannend erlebt wird.**

Dimensionen der Langeweile



Langeweile in Kreativität verwandeln

Arten von Langeweile

Handlung

Apathisch

Holen Sie sich professionelle Hilfe!
JETZT!

Reaktant

Suchend

Kalibrierend

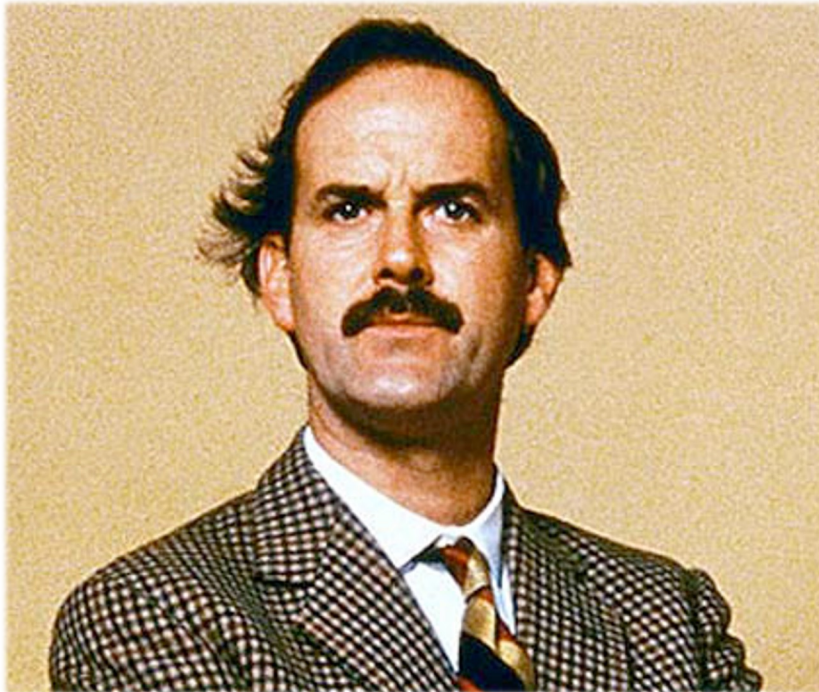
Machen Sie sich keine Gedanken darüber, wie Sie auf andere wirken. Vorzugeben, beschäftigt zu sein, macht Sie nicht kreativ oder produktiv. Nehmen Sie sich so viel Zeit, wie Sie zum Nachdenken, Spielen und Ausprobieren brauchen.

Gleichgültig

Entspannen Sie sich weiter!

Kreativität

Um kreativ zu sein, braucht man Raum für eine bestimmte Zeit, aber auch Zeit zum Nachdenken, Vertrauen und Humor.



**John Cleese
on
Creativity & Humor**

Feedback

3 Arten von Feedback

Wertschätzend

Bewertend

Coaching

Wertschätze die Person für die Leistung, für das, was sie einfach ist.

Der Person sagen, wo sie steht.

Der Person mehr Orientierung geben.



Es ist wichtig zu erkennen, welche Art von Feedback die Person gerade braucht!

Feedback

Lob

Korreliert nicht mit Leistungssteigerungen der Individuen. Eine Studie nach der anderen hat gezeigt, dass diejenigen, die für ihre Leistung gelobt wurden, bei ähnlichen Aufgaben schlechtere Leistungen erbrachten oder keine Beständigkeit zeigten.

Lobe nicht Menschen, sondern nur das, was Menschen tun.

Mach Lob so spezifisch wie möglich.

Vermeide falsche Phrasen.

Vermeide Lob, das einen Wettbewerb auslöst.

"Gute Arbeit!" versus Gute Arbeit.



Feedback

Lob

Kann unrealistische Erwartungen aufbauen und führt dazu, dass die Person bewusster gelobt wird.

X SCHLECHT

"Kluger Junge!"

- Die Person wird leichte Aufgaben wählen, die ein Scheitern und damit ein Nicht-Erfüllen der Erwartungen unwahrscheinlicher machen.
- Die Person wird jede Aufgabe als eine Herausforderung für ihre Intelligenz sehen.

✓ GUT

"Ich mag die Art und Weise, wie du das gemacht hast."

- Die Person wird ermutigt, verschiedene Wege auszuprobieren, kreativ zu sein.
- Dieses Lob ist kein Intelligenztest, es ist ein Lob für den gewählten Prozess.
- Es erlaubt, Vorschläge zu machen, ohne als Kritik gesehen zu werden.

Feedback Sandwich



Serendipität

...bedeutet glücklicher Zufall. Indem sie nach Serendipität suchen, trainieren sie, nach wertvollen Zufällen und Dingen zu suchen, die Ihre Kreativität inspirieren können.

Serendipität ist auch eine Denkweise. Menschen, die sich selbst als unglücklich einschätzen, fokussieren sich zu eng auf ihr Ziel. Glückliche Menschen hingegen arbeiten auf ihr Ziel hin, bleiben aber offen für das Unerwartete.



Serendipität - Beispiele

- ❑ Penicillin wurde entdeckt, als Sir Alexander Fleming seine Bakterienkulturen versehentlich mit Schimmelpilzen kontaminierte.
- ❑ Als ein Radargerät einen Schokoriegel zum Schmelzen brachte, der versehentlich in der Nähe des Geräts liegen blieb, wurde die Mikrowelle erdacht.
- ❑ Die Fotografie wurde erfunden, als man entdeckte, dass Silbernitrat bei Lichteinwirkung die Farbe verändert.

Jacques Tati: Playtime



MIT Building 20



MIT Building 20

"Seine 'temporäre Natur' erlaubte es seinen Bewohnern, es auf eine Art und Weise zu missbrauchen, die in einem permanenten Gebäude nicht toleriert werden würde. Wenn man ein Kabel von einem Labor zum anderen verlegen wollte, brauchte man niemanden um Erlaubnis zu fragen - man holte einfach einen Schraubenzieher heraus und stieß ein Loch durch die Wand".



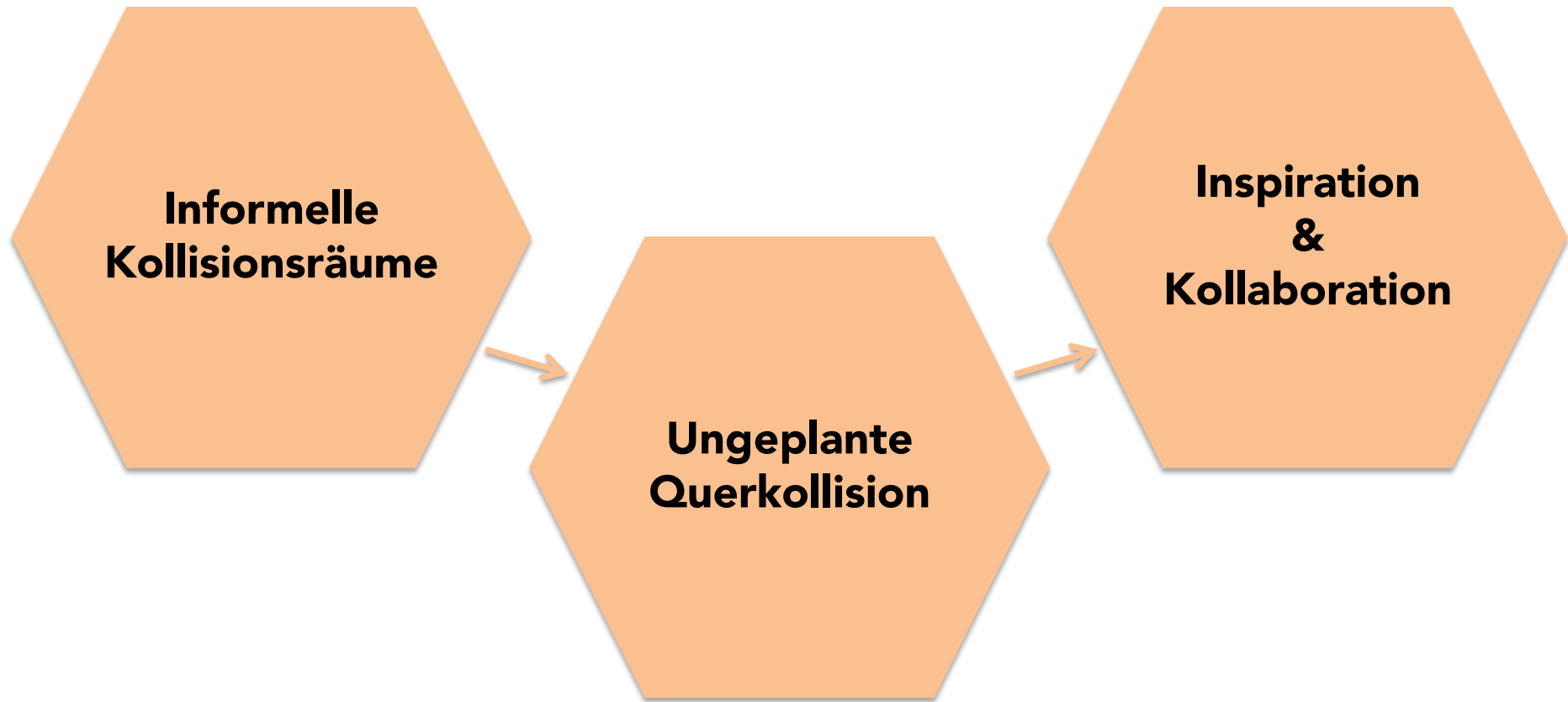
Paul Penfield
MIT Professor

Informal Collision Spaces





Informelle Kollisionsräume



ROC: Return On Collisionable Hour

Office Designs: Pixar



Office Designs: Pixar



Office Designs: Pixar



Office Designs: Google



Office Designs: Google





HOLY AMAZING OPPORTUNITY, BATMAN!



UNLEASH THE HEROES!



Tinkershops

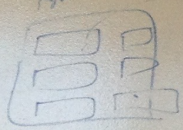




Do Not Erase!

Ford

Get Keys



SCENE 1

→ CBM Intro #1

DESCRIPTION: Control goes to customer calling them to send them information to help them quickly find the location of the vehicle.

SCENE 2

DESCRIPTION: [Illegible]

SCENE 3

DESCRIPTION: Met at the door of the dealership. Jay says, "Sara, I'm sorry about the delay."

SCENE 4

DESCRIPTION: [Illegible]

SCENE 5

NAME: [Illegible]

TECH: [Illegible]

DESCRIP: [Illegible]

SCENE 6

CBM TP #3

DESCRIPTION: [Illegible]

SCENE 7

DESCRIPTION: They are on their way!!

Cape Kidnapper 82.09

Maintenance scenario (Vacation)

SCENE 1

DESCRIPTION: Most Autogay Trip to Florida

SCENE 2

DESCRIPTION: Sara books vacation hotel for them. Sara offers to share.

SCENE 3

DESCRIPTION: Sara asks her car about the oil. She also had to explain checking her app.

SCENE 4

DESCRIPTION: Sara books an oil change and tire rotation for tomorrow morning.

SCENE 5a

Yes, schedule for me

DESCRIPTION: Sara agrees to let Ford schedule mobile van service for her.

SCENE 5b

SERVICE 5000

4 weeks 75% 70%

DESCRIPTION: I ignore "Service soon" alert.

SCENE 6

DESCRIPTION: Close to destination - Service Now required

Maintenance at the dealership

1 mo out-of-serv.

2 wks before serv. (below)

SCENE 1

DESCRIPTION: Sara books the car.

SCENE 2

Event Server now due

DESCRIPTION: [Illegible]

SCENE 3

DESCRIPTION: [Illegible]

SCENE 4

DESCRIPTION: Sara books the car.

SCENE 5

DESCRIPTION: Sara books the car.

SCENE 5a

DESCRIPTION: [Illegible]

SCENE 6

DESCRIPTION: [Illegible]

SCENE 7

DESCRIPTION: Sara books the car.

SCENE 8

DESCRIPTION: Sara books the car.

SCENE 9

DESCRIPTION: Sara books the car.

SCENE 10

DESCRIPTION: Sara books the car.

SCENE 11

DESCRIPTION: Sara books the car.

SCENE 12

DESCRIPTION: Sara books the car.

SCENE 13

DESCRIPTION: Sara books the car.

SCENE 14

DESCRIPTION: Sara books the car.

SCENE 15

DESCRIPTION: Sara books the car.

SCENE 16

DESCRIPTION: Sara books the car.

SCENE 17

DESCRIPTION: Sara books the car.

SCENE 18

DESCRIPTION: Sara books the car.

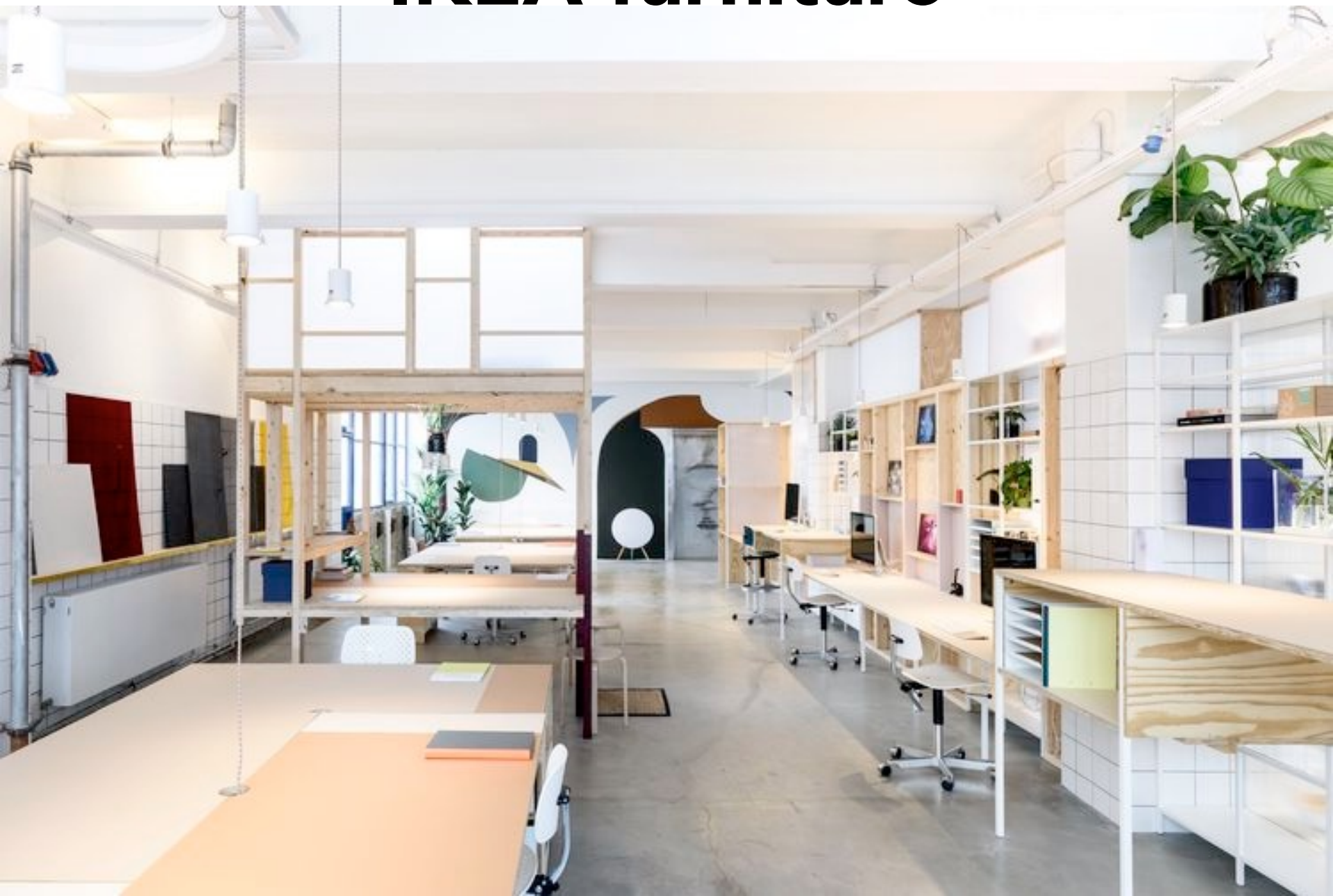
SCENE 19

DESCRIPTION: Sara books the car.

SCENE 20

DESCRIPTION: Sara books the car.

IKEA furniture



ÜBUNG: Vorstellungsrunde

Beschreibe uns in kurzen Sätzen:

Wer du bist;

Deine Rolle;

Was dich motiviert, diesen Kurs zu besuchen;

Deine Erwartungen an diesen Kurs;

ÜBUNG: Die Anti-Talente-Show

1. Wähle eine Fähigkeit, die du nicht kannst.
2. Übe sie die nächsten 10 Tage jeden Tag.
3. Führe sie auf der Anti-Talente-Show vor anderen vor.

ÜBUNG: Reflexionen und Einsichten

Interviewe deinen Übungspartner und gib Beispiele.



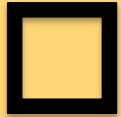
„Wie fühlst du dich wenn du scheiterst? Warum?“



„Was meinst du wie andere dich nach Fehlern oder einem Scheitern betrachten?“



„Hast du jemals etwas aus einem Misserfolg gelernt?“



„Warst du jemals stolz auf einen Fehler oder Misserfolg?“



„Hat dich ein Misserfolg jemals tiefer über ein Problem nachdenken lassen?“

ÜBUNG: Mein Fixed Mindset

Beantworte für Dich selbst.

„Wann tritt es auf?“

„Wie fühlst du dich dabei?“

„Wie beeinflusst es dein Verhalten? Deine Beziehungen? Deine Ziele?“

ÜBUNG: Reframing

Wie du selbst oder jemanden anders wieder auf einen Growth-Kurs kommen kann.



„Welche Strategien hast du probiert?“



„Was sind die Lücken um dorthin zu kommen?“



„Womit kämpfst du besonders?“



„Was wirst du als nächstes probieren?“



„Welche Strategien könnten besser funktionieren?“

ÜBUNG: MitarbeiterIn

Beschreibe im Detail ein(e) Mitarbeiter:In, die ein Fixed Mindset gezeigt hat.

„Was tat die/der Mitarbeiter:In genau?“

„Was genau hast du probiert?“

„Was hat (nicht) funktioniert?“

HAUSÜBUNG: Interview

Interviewe einen Manager / eine Managerin, die du bewunderst und die sehr innovative Projekte erfolgreich abschließt, und dessen/deren Mitarbeiter:Innen gerne mit ihm/ihr arbeiten.

Befrage ihn/sie nach seinem/ihrem Geheimnis.

ÜBUNG: Bin ich Vorbild?

Was genau machst du, um Vorbild und Inspiration zu sein?

Zum Beispiel:

„Wie gehst du vor deinen Mitarbeiter:Innen mit Feedback um?“

„Wie gehst du vor deinen Mitarbeiter:Innen mit eigenen Fehlern um?“

„Was Neues hast du kürzlich ausprobiert und vorgestellt?“

„...“

ÜBUNG: Welche Manager kennst du?

Beschreibe eine Führungskraft, die du selbst erlebt hast, die ein Fixed oder Growth Mindset gezeigt hat.

„Was tat die Führungskraft genau?“

„Wie gingen Mitarbeiter damit um?“

„Wie haben andere Manager reagiert?“

„Welche Auswirkungen hat das Verhalten der Führungskraft auf das Unternehmen gehabt?“

ÜBUNG: Die eigene Firmenkultur

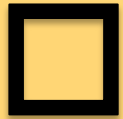
Beschreibe und identifiziere die eigene Firmenkultur.



„Was machen wir, das uns behindert?“



„Was machen wir, das uns stark macht?“



„Wohin sollten wir uns ändern?“



„Wie können wir dorthin kommen?“