



DAS THEMA DES MONATS

„Warum der Streit ums Rechthaben Unsinn ist und wie das Blockieren von Ideen überwunden werden kann“

In den Mokassins des anderen gehen und von Antilopen lernen

Kontakt

now bildungsmanagement

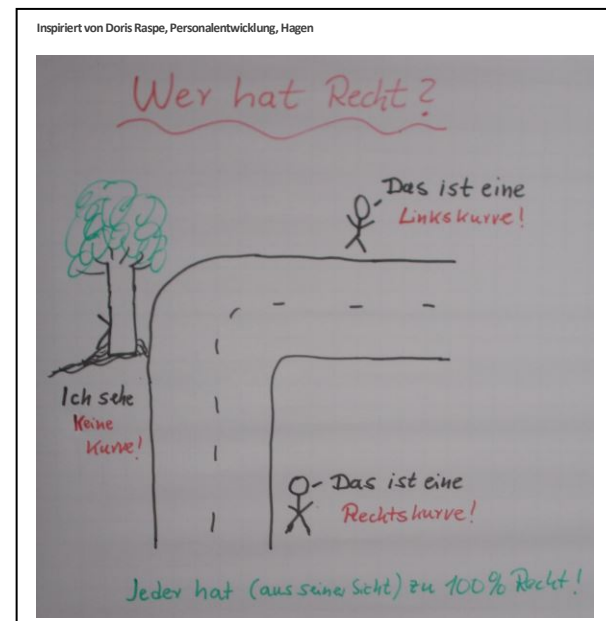
Nowoczin & Partner
Unternehmensberater
Am Seeblick 77
D-40627 Düsseldorf
Tel.: + 49 151 5618 0473

team@now-bildungsmanagement.de

www.now-bildungsmanagement.de

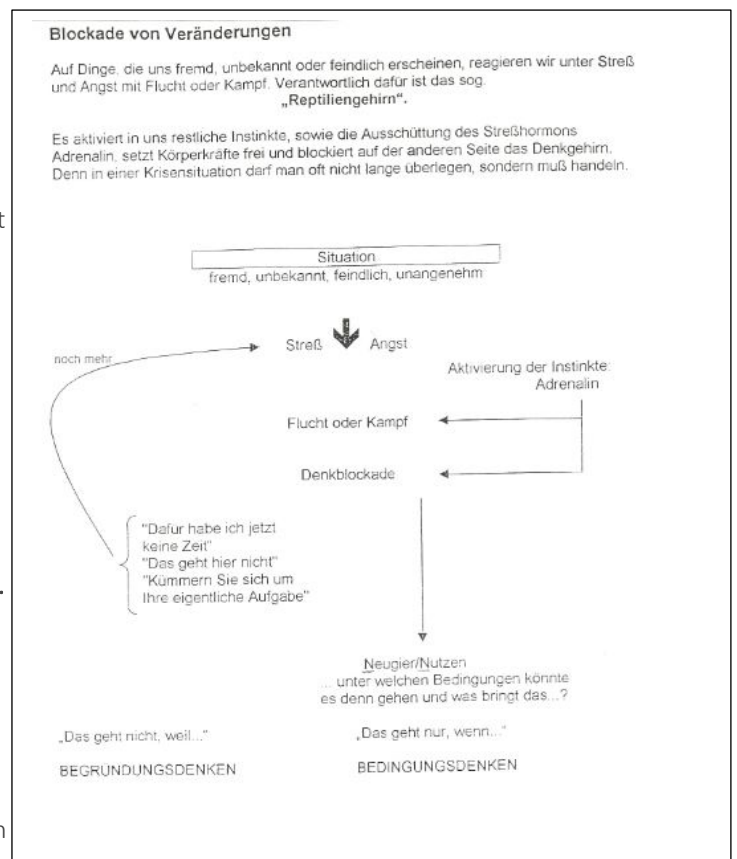
kommen Sie zu der Erkenntnis, dass eigentlich alle irgendwie Recht haben. Und so ist es auch! Jeder hat aus seiner Sicht zu 100 Prozent Recht. Das können die drei jetzt endlos ausdiskutieren. Eine solche Diskussion ist Zeitverschwendung und kostet unnötig Energie und vergiftet am Ende noch die Beziehung untereinander. Kennen Sie das von Ihren Meetings? Lassen Sie also die Frage, wer Recht hat, sondern begeben Sie sich auf die Fährte der Lösung. Beharren Sie nicht auf Ihrem Standpunkt. Gehen Sie aufeinander zu. Lassen Sie sich auf die Sichtweise der anderen ein. Versuchen Sie einmal, das Thema/Problem von deren Warte aus zu betrachten und zu bewerten. Oder um im Eingangsbild zu bleiben: laufen Sie mal in den Mokassins der anderen. Die Chance auf eine erfolgreiche Klärung ist ungleich größer als bei der Rechthaberei.

1) RECHTHABEN – Dazu ein Flipchart mit einer kleinen Geschichte. Sie sehen eine Straße. Oben rechts blickt eine Person auf die Straße und behauptet „Das ist eine Linkskurve!“ Weiter unten steht eine Person, betrachtet die Straße und sagt: „Das ist eine Rechtskurve!“. Hinter dem Straßenbaum steht eine weitere Person und stellt fest „Ich sehe überhaupt keine Kurve!“ Wer von den Dreien hat denn nun Recht? Wissen Sie’s? Wahrscheinlich



2) BLOCKADEN ÜBERWINDEN – Versetzen wir uns mal in die Urgeschichte der Menschheit zurück. Da lief der Steinzeitler mit der Keule über der Schulter durch den Wald auf der Suche nach Beute für die Sippe in seiner Höhle. Plötzlich Bär voraus! Welche Handlungsoptionen hat unser Jäger nun? Analyse? Sich erinnern, was er so über Bären weiß? Eine Strategie entwickeln? Sicher nicht! Es gilt, keine Zeit zu verlieren, sonst hat der Bär sein Abendessen. Die Entscheidung ist: Kampf oder Flucht! Diese Verhaltensweise ist in unserem Stammhirn verankert geblieben, auch wenn uns heute Bären eher als Weingummi in der Tüte begegnen. Flucht oder Kampf lässt unseren Körper aber über das Ausschütten von Adrenalin das Denken unterbrechen und Energie für „auf ihn mit Gebrüll“ oder „Beine in die Hand nehmen“ bereitstellen. Dieser Automatismus greift immer dann, wenn uns etwas Angst macht, neu oder ungewohnt ist, gefährlich erscheint usw. Also wird der Chef oder Kollege, der unseren Vorschlag als unbequem, ungewohnt oder bedrohlich empfindet, entweder flüchten: „Dafür habe ich jetzt keine Zeit“ – „Darauf kommen wir später zurück“ – „Schreiben sie das mal auf“ oder kämpfen: „Das geht so nicht“ – „Das gehört nicht zu Ihren Aufgaben“ – Dafür bin ich

nicht zuständig“. Wie kommen Sie aber dennoch zum Zug? Dazu benötigen wir die Strategie des „Doppel-N“ und einen Besuch bei den Antilopen im Zoo. In einem wissenschaftlichen Experiment wurde eine Ballon in ein Antilopengehege geworfen. Entsprechend ihrer Art ergriffen die Tiere erst einmal die Flucht. Der Ballon war etwas Neus, Ungewöhnliches, Bedrohliches. Nach einer Zeit des Abwartens du Beobachtens kam eine Antilope mit Sondierungsauftrag näher, prüfte den Ballon von allen Seiten und stubbte ihn mit dem Huf an. Außer dass der Ballon ein wenig zur Seite rollte, passierte nichts. Somit traute sich auch der Rest der Herde näher heran. Etwas später begann so eine Art von „Antilopen-Fußball“. Der Ballon wurde hin und her gekickt, was den Tieren offensichtlich Spaß bereitete. Was führte letztlich zu Akzeptanz und Integration des vermeintlichen Neuen und Bedrohlichen? Erstens **N – wie Neugier!** Zweitens **N- wie Nutzen**. Da wollten die Antilopen doch wissen, was das da für ein Ding ist und was man damit machen kann. Wie hilft uns diese nette Geschichte im (beruflichen) Alltag? Wenn Sie mit Ihrem Vorschlag, Ihrer Idee nicht in die Blockade laufen wollen, überlegen Sie sich, was Ihr Gegenüber neugierig machen könnte. „Herr Meier, wie wäre es, wenn wir unser Prozessergebnis um 5 Prozent verbessern



könnten?“ Auf die Frage „wie soll das gehen?“ können Sie nun Ihre Argumente, Zahlen und Fakten nennen. Zum anderen haben Sie darüber nachgedacht, was für Ihr Gegenüber der Nutzen sein könnte (wie z.B. schnellerer Ablauf, weniger Aufwand, Kostenersparnis, Imagegewinn usw.). Damit ergibt sich die Chance, nun zu einem offenen und konstruktiven Dialog zu kommen. Überwinden Sie also das allseits beliebte „Begründungsdanken“ (->„Das geht nicht, weil ...“) durch ein „Bedingungsdenken“ (-> „Unter welchen Bedingungen, Voraussetzungen könnte es funktionieren? Was müssen wir dafür tun? Wollen wir es nicht einfach mal ausprobieren?“).

Wir haben Ihnen zwei einfach Denkansätze für mehr kommunikativen Erfolg und weniger Zeitverschwendung durch unproduktive Diskussionen aufgezeigt. Es ist nun an Ihnen, es einfach mal auszuprobieren. Sie kannten es schon? Zugegebenermaßen haben wir diese Strategien nicht erfunden, aber es lohnt sich, immer wieder einmal daran zu erinnern. Denn oft schlummern auf „unserer Festplatte“ gute Ideen und Methoden, von denen wir schon früher einmal gehört, sie dann aber doch zunächst wieder vergessen haben.

VIEL ERFOLG!

Vorschau auf März: Das 30-Sekunden-Statement. Wie bringe ich meine Botschaft in kürzester Zeit auf den Punkt?