

How to win.....

Es gibt verschiedene Konfliktstile, die in Abhängigkeit vom Kontext eingesetzt werden sollten (siehe vorheriger Blog zu Konfliktstilen). In vielen Konfliktsituationen lassen sich Win-Win-Lösungen finden, die für beide Parteien vorteilhaft sind und langfristige Beziehungen fördern.

Auch bei angestrebter Win-Win-Strategie ist es hilfreich, verschiedene Szenarien gedanklich durchzuspielen. Hierzu zählt, sich im Vorfeld zu überlegen, welches die beste Lösung für den Fall wäre, dass die Verhandlung scheitert.

Grundsätzlich spricht man von vier Prinzipien für Win-Win-Lösungen:

☛ Personen und Probleme trennen – für eine inhaltlich, sachliche Auseinandersetzung
Konzentriert Euch auf das Thema und nicht auf die Beziehung zwischen den Personen/Parteien.

☛ Fokussiert Euch auf die Interessen hinter den Forderungen

Worum geht es den Parteien wirklich, welches Interesse/Bedürfnis steckt hinter der Forderung?
Ist der primäre Grund für eine gewünschte Beförderung des Mitarbeiters z.B. die Anerkennung oder der monetäre Nutzen? Das zu wissen, öffnet den Spielraum für Lösungsoptionen.

☛ Sucht nach verschiedenen Optionen, die für beide Parteien von Vorteil sein könnten
Statt „entweder-oder“ auch „sowohl-als-auch“ prüfen und eine Vielzahl von Möglichkeiten z.B. in einem gemeinsamen Brainstorming entwickeln.

☛ Wählt gemeinsam objektive Kriterien aus, um die verschiedenen Optionen zu bewerten und eine gemeinsame Lösung auszuwählen.

Theoretisches Wissen ist selbstverständlich eine gute Basis. Um das KNOWING-DOING-GAP zu überwinden, hilft es bereits, einzelne Prinzipien in Alltagssituationen zu trainieren. Versucht doch im nächsten Gespräch mal das hinter einer Forderung liegende Bedürfnis einer Person zu ergründen.