



Gewinn/Gewinn-Denken – 4. WEG

Führen = wechselseitige Beziehung (Leader ⇔ Follower)

Beispiele

- Fabel von Aesop: goldene Gans
- Nasreddins Esel: weniger Futter

Die sechs Möglichkeiten menschlicher Interaktion

Interaktion	Beschreibung	Beispiele
Gewinn / Verlust	"ich gewinne dann, wenn du verlierst" autoritärer Führungsstil, Machtposition	Opel Standorte Notenverlautbarungen
Verlust / Gewinn	"ich verliere, wenn du gewinnst", konfliktscheue Personen, Folge: psychosomatische Erkrankungen	Beziehungen
Verlust / Verlust	"du musst um jeden Preis verlieren", sehr stark ICH-bezogen, rücksichtslos	Scheidung Krieg
Gewinn	"ich gewinne, unabhängig von anderen"	Busunfall
Gewinn / Gewinn	Konsens oder Kompromiss	Kino, Urlaub
Gewinn / Gewinn oder kein Geschäft	nimmt in Verhandlungen den Druck, ein Ergebnis zu erzielen	

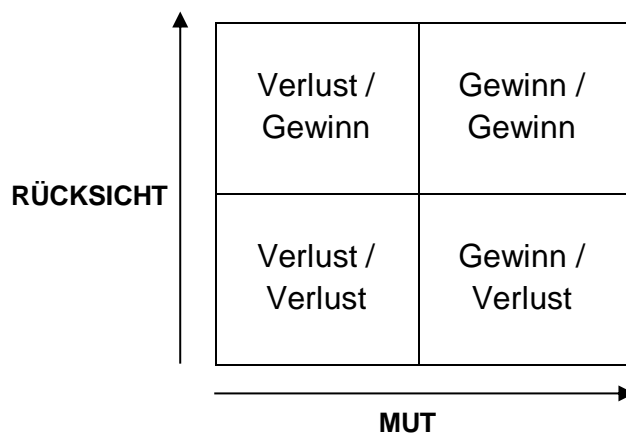
1

Die fünf Dimensionen von Gewinn / Gewinn

1. Charakter

Integrität: Versprechungen und Verpflichtungen einhalten, Werte einhalten, Vertrauen

Reife: „Reife ist das Gleichgewicht von Mut und Rücksicht“



Überfluss-Mentalität: „Es ist genug für alle da“, Erfolg heißt nicht Sieg über andere Menschen. **NEID**. Bsp.: Würfelmach-Klage



Gewinn/Gewinn-Denken – 4. WEG

2. Beziehungen

Glaubwürdigkeit, Vertrauen, Respekt, emotionales Beziehungskonto. Damit bleibt man länger im Kommunikationsprozess und schließt negative Energie aus. Man ist **pro-aktiv** und nicht reaktiv.

Das emotionale Beziehungskonto

Dieses Modell beschreibt, wie viel Vertrauen in einer Beziehung aufgebaut worden ist. Es ist das Gefühl von Sicherheit, welches jemand einem anderen Menschen gegenüber hat. Wer dort durch Höflichkeit, Wertschätzung, Freundlichkeit, Respekt, Ehrlichkeit und Zuverlässigkeit Einzahlungen macht, baut dadurch bei diesem Menschen Reserven auf. Diese kann man, wenn nötig, auch gebrauchen oder abheben. Nur sollte man sein Beziehungskonto nicht überziehen.

2

3. Vereinbarungen (=Leistungsvereinbarungen)

Vereinbarungen verleihen dem Gewinn/Gewinn-Denken die Bedeutung und Richtung. Die Devise heißt Selbstkontrolle statt Fremdkontrolle. („Wenn Mami uns nicht bald aus dem Bett wirft, kommen wir zu spät zur Schule“). **pro-aktiv**

Fünf Elemente sind dabei ganz wichtig (P/PK im Auge behalten)

- Die gewünschten Ergebnisse: Was zu tun ist und wann es gemacht werden soll.
- Die Rahmenbedingungen: In welchem Rahmen sollen die Ergebnisse erreicht werden?
- Die Ressourcen: menschliche, finanzielle, technische, organisatorische, zeitliche, ...
- Die Verantwortlichkeit: Leistungsstandards und Zeitpunkt der Beurteilung der Ergebnisse
- Die Konsequenzen: sowohl gute als auch schlechte, natürliche und logische.

4. Systeme

Systeme müssen Gewinn-Gewinn-Denken unterstützen. „Man bekommt immer das, was man sanktioniert“. Oft redet man von Gewinn / Gewinn, belohnt aber Gewinn / Verlust. Oft liegt das Problem nicht bei den Personen, sondern im System. Gute Leute in schlechten Systemen erzeugen schlechte Ergebnisse.

5. Prozesse

Man sollte in Verhandlungen immer die Person vom Problem trennen und den Blick auf die Interessen richten, nicht auf die Positionen. Überall lassen sich Vorteile für beide Seiten finden.

Folgender Prozess ist dabei hilfreich

- Man betrachtet das Problem aus einer anderen Sicht
- Man klärt, um welche Schlüsselfragen es geht (nicht die Positionen)
- Man bestimmt, welche Ergebnisse bei einer perfekten Lösung sein sollen
- Man findet neue Optionen, um diese Ergebnisse zu erreichen