

>> Die Zauberformel für gute Entscheidungen

Wie Sie durch einen Perspektive-Wechsel neue Informationen gewinnen

Haben Sie auch schon erlebt, dass Entscheidungen von den Betroffenen nicht getragen werden? Damit verbunden sind immer Frust und Effizienzverlust. Deshalb macht es Sinn, Direkt-Betroffene in den Entscheidungsprozess so einzubeziehen, dass Widerstände sichtbar werden. «Systemisches Konsensieren» zeigt eindrücklich auf, welche Lösung den tragendsten Charakter hat.

Klaus ist CEO eines mittelgrossen Betriebes. Die letzten Monate waren ziemlich belastend für ihn. Es gab immer wieder Konflikte zwischen den Mitarbeitenden der Verkaufs-Abteilung und ihrem Vorgesetzten. Nach vielen Gesprächen und Vermittlungen hat sich der Vorgesetzte entschieden, das Unternehmen zu verlassen. Mittlerweile ist Ruhe eingekehrt und die Frage nach einer neuen Teamleitung steht an. Intern steht kein geeigneter Kandidat zur Verfügung. Nach den schlechten Erfahrungen der Mitarbeitenden mit dem bisherigen Abteilungsleiter möchte Klaus sicher gehen, dass der neue Chef vom Verkaufs-Team getragen wird.

Tragfähige Entscheidungen bedingen den gegenseitigen Austausch

Nachdem Klaus Gespräche mit den Bewerbern geführt hat, erstellt er eine Liste mit drei Kandidaten, die das Stellenprofil erfüllen. Für den Entscheid, wer von diesen drei Kandidaten die Stelle erhalten soll, hat Klaus eine verkürzte Form des Systemischen Konsensierens gewählt. Dazu hatte das Team die Gelegenheit, alle Kandidaten persönlich kennen zu lernen und Fragen zu stellen. An einer Teamsitzung erklärt Klaus: «Wir werden jetzt schrittweise die Kandidaten durchgehen.



Tragfähige Entscheide durch Systemisches Konsensieren.

Jede Person äussert ihr persönliches Pro und Kontra. Es ist wichtig, dass ihr diese voneinander erfährt. Ich halte eure Eindrücke schriftlich fest». Es folgt eine intensive Diskussion, bei der viel gefragt und argumentiert wird. Am Schluss zeichnet sich ein Kopf an Kopf-Rennen von zwei Kandidaten ab. Klaus fährt weiter: «Nun möchte ich von jedem von euch wissen, wie hoch die innere Ablehnung für die verbleibenden zwei Kandidaten ist. Gebt die Note Null für keine Ablehnung und Zehn für eine hohe Ablehnung. Ich möchte nochmals das Ziel wiederholen: Wir wollen die Teamleitung finden, die von allen am meisten getragen wird.» Klaus hält die Ablehnungswerte in einer Tabelle fest. Resultat: Es gibt einen klaren Favoriten. Das erstaunt das Team. Klaus bittet darum, Rest-Widerstände jetzt einzubringen und zu diskutieren. Da es noch vereinzelt Zweifel gibt, entschliesst sich das Team, nochmals ein Gespräch mit dem Favoriten zu führen. Danach sollen die verbleibenden Widerstände erneut diskutiert werden.

Beim Systemischen Konsensieren werden zuerst mehrere Lösungen entwickelt und zusammengetragen. Danach wird durch eine einfache Bewertung und Evaluation die Nähe zum Konsens ermittelt. So wird der passendste Lösungsvorschlag gefunden, der im Team am meisten Zustimmung findet.

Geringer Widerstand reduziert das Konfliktpotential

Nach dem weiteren Gespräch mit dem favorisierten Bewerber ist sich die Gruppe schnell einig, den passenden neuen Chef für die Verkaufs-Abteilung gefunden zu haben. Klaus freut sich über den Entscheid und ist zuversichtlich, dass das Verkaufs-Team nun wieder richtig zum Fliegen kommt.

Fazit: Wenn Sie sicher sein wollen, dass Entscheide von allen getragen werden, investieren Sie Zeit in ein Entscheidungsverfahren, das alle Beteiligten mit einbezieht. So minimieren Sie das Konfliktpotential und maximieren die Motivation im Team.

Susanne Ledergerber

aus dem TCCO-MAGAZIN No.8, 08/2013

Anzeige

Sei nicht nett, sei echt!

Datum: siehe www.tcco.ch
(Infoveranstaltung)/ **19.00-21.00 Uhr**
Ort: Küsnacht ZH (mit S6 oder S16, 10 Minuten von HB Zürich)

Kurzeinführung in die Gewaltfreie Kommunikation,
nach Marshall B. Rosenberg

Möchten Sie wissen, wie Sie Probleme offen und ehrlich ansprechen, ohne zu verletzen? Dann melden Sie sich jetzt an!

Mehr Infos und Anmeldung unter www.tcco.ch

Diesen Coupon mitbringen und wir schenken Ihnen Ihre Eintrittsgebühr von 15 CHF.

Haben Sie Lust auf mehr Lesestoff rund um das Thema Gewaltfreie Kommunikation?

Dann senden Sie uns ein E-Mail mit dem Namen „**Bestellung >>auf-gespürt**“ und Ihrer Post- und E-Mail-Adresse an office@tcco.ch. Sie erhalten dann kostenlos und 2 Mal/Jahr das Magazin per Post und/oder per E-Mail zugestellt.