

>> auf-gespürt



>> Auf Augenhöhe Feedback geben – auch beim Chef

Wie Sie unerfüllte Bedürfnisse in nachhaltige Vereinbarungen umwandeln

Jeder von uns hat Bedürfnisse. In freundschaftlichen Beziehungen werden diese meist gleichermassen ernst genommen. Wie aber ist das im Berufsalltag? Haben Ihre Bedürfnisse tatsächlich denselben Stellenwert wie die Ihres Chefs? Meist kostet es Mut, unerfüllte Bedürfnisse in der Zusammenarbeit mit dem Vorgesetzten anzusprechen.

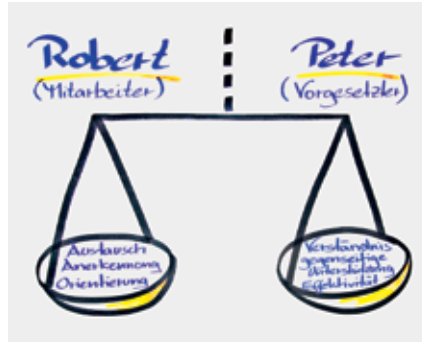
«Ich hab noch nie so viel für den Papierkorb gearbeitet wie in diesem Job» stöhnt Robert. Er sitzt gerade im Pub und trinkt ein Bier mit seinem besten Freund Urs. «Alle paar Wochen kriege ich von meinem Chef zwischen Tür und Angel einen Extra-Auftrag für irgendein neues Konzept, das am besten schon am Vortag fertig sein soll. Und wenn ich dann die Powerpoint-Präsentation nach einer Nacht- und Nebelaktion bei ihm abgeliefert habe, höre ich wochenlang nichts mehr von ihm. Oft genug liegt das Konzept dann erst mal auf Eis, weil andere Projekte wichtiger geworden sind. Ich hab da keine Lust mehr drauf.»

Ein Gespräch mit Freunden kann Klarheit schaffen

Im Gespräch mit seinem Freund findet Robert heraus, dass ihm die zeitnahe Rückmeldung seines Chefs und auch der Austausch mit ihm über die Zusammenhänge von Projekten und Aufgaben fehlen. Und was ihm noch wichtiger ist: Da es ihn oft zusätzliche Zeit und Energie kostet, sich in neue Themen einzuarbeiten, würde ihm Anerkennung gut tun, unabhängig davon, wie viele der ausgearbeiteten Konzepte tatsächlich umgesetzt werden.

Obwohl ihm dabei mulmig zumute ist, entscheidet er sich, das Thema nach dem Wochenende mit seinem Chef anzusprechen, um sich Klarheit zu verschaffen.

Am Montag sitzt Robert im Büro seines Chefs Peter und schildert ihm,



Bedürfnisse in die Waagschale legen

wie dessen Verhalten ihn zunehmend frustriert und verunsichert hat. Er verknüpft dies mit seinen unerfüllten Bedürfnissen: «Ich hätte gerne mehr Austausch, damit ich die Zusammenhänge besser verstehe. Es würde mir auch helfen, wenn ich mehr Infos darüber bekäme, was mit meinen Konzepten passiert, nachdem ich sie bei dir abgeliefert habe.»

Unsere Bedürfnisse und Gefühle sind das Wichtigste, was wir für unser Anliegen in die Waagschale legen können

Der letzte Punkt fällt ihm am schwersten, weil er Sorge hat, dass sein Anliegen wie eine Schwäche aussieht: «Diese Konzepte brauchen ziemlich viel Zeit und ich mache sie auch gern, weil ich viel dabei lerne... Aber wenn ich kein Feedback darüber bekomme, was dir daran gefallen hat und was nicht, dann ist das einfach demotivierend. Kannst du das nachvollziehen?» Robert ist es zunächst wichtig, dass Peter über seine Bedürfnisse Bescheid weiss und sie versteht. Erst im nächsten Schritt geht es darum, zu besprechen, wie Austausch, Orientierung und Anerkennung konkret funktionieren könnten.

Ein Gespräch auf Augenhöhe bedeutet, die Bedürfnisse auf beiden Seiten ernst zu nehmen

Peter nickt. «Klar kann ich das nachvollziehen. Mir würde es an deiner Stel-

le genauso gehen. Aber du weisst ja, dass wegen der rückläufigen Umsätze im Moment der Teufel los ist. Bei den vielen Baustellen gerät das eine oder andere einfach in Vergessenheit, und die Ereignisse überholen sich gegenseitig. Das wird sich wahrscheinlich in nächster Zeit nicht ändern. Natürlich ist es mir auch wichtig, dich zu unterstützen und zu fördern, gleichzeitig möchte ich meine Arbeitszeit effektiv nutzen. Das bitte ich dich zu berücksichtigen.»

Sind die Bedürfnisse aller gehört, kann nach Lösungsstrategien gesucht werden

Die Diskussion darüber, was beiden in der Zusammenarbeit wichtig ist (Bedürfnisse), bereitet den Boden, über konkrete Vereinbarungen zu sprechen (Strategien). Der Chef erklärt sich zu einem wöchentlichen, halbstündigen Jour fixe-Termin mit Robert bereit, bei dem es um aktuelle Themen und Feedback geht. Zusätzlich bietet er bei akutem Bedarf an, dass Robert direkt um einen Gesprächstermin über die elektronische Agenda anfragt.

Peter bittet ihn jedoch darum, solche Terminanfragen nicht unmittelbar vor einem anderen Anlass zu stellen. Robert ist mit diesem Vorschlag einverstanden. Damit tragen beide gleichermassen dazu bei, dass Roberts Bedürfnisse nach Austausch, Anerkennung und Orientierung sowie Peters Bedürfnisse nach Verständnis, gegenseitiger Unterstützung und Effektivität erfüllt werden.

Fazit: Wenn Sie die Zusammenarbeit mit Ihrem Chef verbessern wollen, führen Sie ein Gespräch auf Augenhöhe: Teilen Sie ihm Ihre Bedürfnisse mit und fragen Ihren Vorgesetzten, was ihm in der Zusammenarbeit wichtig ist. Wenn Sie beide Verständnis für die gegenseitigen Bedürfnisse haben, können Sie Vereinbarungen treffen, die zu mehr Zufriedenheit in der Arbeitsbeziehung beitragen.

Monika Merkle, www.monika-merkle.com
aus dem TCCO-MAGAZIN No. 19, 01/2019

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.

The Coaching Company | In der Teien 6 | 8700 Küsnacht | Switzerland | Tel +41 (0)44 500 99 00