



TUN!

ZTN -Tipp 1/2020



ZTN Training & Consulting e.K. - Deutschland - www.ztn-deutschland.de

„Seminarinhalte sind keine Geheimnisse“

In Feedbackrunden während eines Seminarprozesses höre ich oft Aussagen von Teilnehmern, dass sie nach einem solchen Training von ihren Mitarbeitern „scherzhaft“ angesprochen wurden, „was sie jetzt wieder gelernt hätten“.

Dies wird oft als unangenehm wahrgenommen, da man sich „durchschaut“ fühlt.

Andere überlegen sich, wie sie Themen aus dem Training oder Coaching (z.B. bei Führungskräften das Thema „mehr loben“) „verschleiern“ könnten. Dem Mitarbeiter soll es ja nicht auffallen, dass die Führungskraft auf einem Seminar war.

Oder in einem Kommunikationsseminar lernen wir eine „Ich-Botschaft“ zu formulieren – jetzt besteht die „Angst“, diese in der Praxis anzuwenden. Kollegen könnten ja merken, dass Themen aus einem Seminar umgesetzt werden....

Meine Frage dann:

„Warum ist es schlimm, wenn Mitarbeiter oder Kollegen erkennen, dass wir etwas Neues gelernt haben, dass wir versuchen, an uns zu arbeiten, unsere Kommunikation, unseren Führungsstil zu verbessern oder neue „Techniken“ anzuwenden?“

Schlimmer wäre es, wenn wir versuchen, dies zu verbergen, mit dem Ziel, Andere zu manipulieren!

Vorteil eines offenen Umgangs mit solchen Seminarthemen in der Praxis ist auch die Nachhaltigkeit:

1. Wir erklären einem Mitarbeiter, Kollegen oder auch unserem Lebenspartner oder unseren Kindern, was wir gelernt und uns vorgenommen haben. Allein dadurch wiederholen wir die Themen und vertiefen sie so.
2. Vielleicht macht der Gesprächspartner sogar mit und wir üben so gemeinsam.
3. Jedenfalls hätten wir auf diese Weise einen Feedback-Geber der uns erinnert, wenn die Seminarinhalte in der Praxis mal wieder untergehen... (wir müssen dieses Feedback dann nur zulassen)

Warum gehen wir nicht sogar „proaktiv“ mit solchen Themen um?

Beispiel anhand meines „Lieblingsthemas „monkey business“:

(Seminarteilnehmer wissen wovon ich rede...)

Für alle Anderen gilt: Unbedingt Ausgabe 63 unserer ZTN-Tipps aus dem Jahr 2014 auf unserer homepage www.ztn-deutschland.de nachlesen!)

Was wäre schlimm, wenn ich jetzt auf meine Mitarbeiter zugehen und denen die Idee dieses „monkey business“ erklären würde?

- „Ich denke, in der Vergangenheit habe ich viel zu viele Themen an mich gerissen und viel zu wenig losgelassen!“
- „Das möchte ich jetzt ändern, weil mir eigentlich Eure Meinung sehr wichtig ist und Ihr in vielen Bereichen vielleicht sogar mehr wisst als ich.“
Oder: „ich Euch viel mehr vertraue.“
- „Insofern gilt bei uns ab sofort folgende Regel: Ihr dürft mit jeder Frage, mit jedem Problem gerne auf mich zukommen, aber nur, wenn Ihr eine eigene Lösung/Idee mitbringt.“



Oder, wenn Sie sich entscheiden, zukünftig mehr zu kontrollieren, genauer hinzuschauen, sich mehr für die Arbeit Ihres Mitarbeiters interessieren wollen.
(ZTN-Tipp 79 aus 09/2015):

Wäre es da falsch, vorab mit dem Mitarbeiter zu reden?

- „Ich glaube, ich habe in letzter Zeit zu wenig Interesse für Deine Arbeit / Ergebnisse gezeigt.“
- „Das möchte ich ändern!“
- „Dazu möchte ich zukünftig 1 Mal pro Woche Deine Arbeitsergebnisse mit Dir durchsprechen.“

Die Themen, die in Trainings besprochen oder die dort gelernt werden, sind nichts Negatives!

Bedeutet für mich, dass sie möglichst viele Menschen beherrschen sollten und das dann allen nur nützt.

In unserer Familie sind 4 ausgebildete Trainer (Meine Frau, beide erwachsenen Kinder und ich). Manchmal kommt dann in Trainings die Frage, ob wir familienintern nie streiten oder nie Konflikte haben?

Und vor allem auch, ob wir dann gewisse Konfliktlösungstechniken (z.B. lösungsorientierte Kommunikation, Ich-Botschaft) beim Anderen nicht erkennen und durchschauen?

Natürlich ist das so!
Aber das ist auch gut so, da diese „Techniken“ ja dazu da sind, Konflikte besser zu lösen.
Wenn dann beide Seiten diese „Techniken“ kennen und bewusst anwenden, kann das ja nur positiv sein.

Grundsätzlich kann ich nur empfehlen, mit Ihren Mitarbeitern, Kollegen oder in der Familie über Themen wie Führung, Konflikte oder Kommunikation viel offener zu kommunizieren.

Für was brauchen wir dann eigentlich (teure) Mitarbeiterbefragungen, wenn wir lernen, uns gegenseitig viel offener Feedback über solche Themen zu geben?

Beispielsweise im Mitarbeitergespräch offen solche Themen wie „Lob“, „Kritikverhalten“, „Kommunikation“ anzusprechen und gemeinsam hinterher an Verbesserungen zu arbeiten.

Gleiches funktioniert übrigens auch in der Familie oder im Freundeskreis!



Wichtig: Solche Themen sollten nicht besprochen werden, wenn gerade ein Konflikt da ist (nach dem Motto: „Du bist immer so unsachlich im Streit“).

Dies geht in der Regel schief, da gerade die Emotionen hochkochen und der Einzelfall gesehen wird („wer ist schuld?“).

Besser in einer ruhigen Minute und ohne konkreten Anlass über das gemeinsame Konfliktverhalten reden.

Hier geht es dann um die sogenannte „Metaebene“.

„Wie können wir grundsätzlich unser Konfliktverhalten verändern?“ (Ohne Bezug zu einem konkreten Fall)

Genauso in der Führung:

Nicht auf den Mitarbeiter zugehen, wenn gerade ein Fehler passiert ist, „Ab sofort kontrolliere ich mehr!“ . Das wird eher negativ wahrgenommen.

Besser in einem „Metagespräch“ über das Thema bessere Zusammenarbeit.

Probieren Sie es mal aus!

Seminarinhalte sind keine Geheimnisse!



Dazu passen u.a. unsere Trainings:

Kommunikationstraining:

- ◆ Grundlagen erfolgreicher Kommunikation
- ◆ Kritikgespräche erfolgreich führen
- ◆ Lösungsorientierte Kommunikation



Praxistraining Konflikte:

- ◆ Voraussetzung: Kommunikationstraining durchgeführt
- ◆ Praxisübung anhand von Rollenspielen
- ◆ Videotraining