

Muster brechen - Bekanntes mit anderer Haltung tun

Unsere Haltung ist nur erlebbar durch unser Tun. Wir haben sie in uns und andere spüren sie in unseren Handlungen. Mehr noch, die Wirkung unseres Agierens hängt primär von unserer Haltung ab. Ein und die selbe Aussage bewirkt Unterschiedliches je nach dem in welcher Haltung wir „stecken“.

Sagen wir ein Abteilungsleiter gibt die Anordnung von oben weiter die neue ISO-xy Richtlinie und Vorschrift umzusetzen. D.h. die Prozesse danach zu gestalten ... eben weil „die da oben“ das wollen (und er, der Abteilungsleiter das gar nicht verstehen will warum, oder doch versteht warum, aber es seinen Leuten nicht schlüssig erklären kann). Er gibt einfach nur die Order weiter (und untergräbt seine eigene Autorität dabei völlig, was ihm aber nicht bewusst ist). Alternativ kann er sich hinstelle und sagen warum und wieso diese ISO-xy wichtig ist und außer Frage steht. Die Umsetzung bestmöglich zu erfolgen hat und er alles Erdenkliche tun wird seine Leute dabei zu unterstützen, das zu tun und den Sinn dabei zu verstehen. Oder er eskaliert die Geschichte und fragt mal „die da oben“ warum und wieso.

Erlebbar wird ein Musterbruch in einer neuen gelebten Haltung. In einem reflektiertem, mutigen, scheinbar auch riskanten und beziehungsvollen Umgang mit der unmittelbaren Umwelt.

Als Führungskraft stellt sich die Frage wie bewusst ist mir meine Haltung und die daraus folgenden Konsequenzen meiner Handlungen? Eine neue Haltung können wir lernen. Wenn wir unsere Muster brechen wollen, sollten wir mal mutig sagen was wir denken und unseren möglichen Haltungen aufspüren. Wir könnten anders in einer Sitzung reagieren wenn uns die „scheinheilige“ Diskussion über die Nebensächlichkeiten stört und wir zum eigentlichen – unausgesprochen Thema kommen wollen. Wenn wir dem herkömmlichen Nicken und unreflektiertem Zustimmung ein Ende bereiten oder wirklich mal Nachfragen und neugierig sind was andere zu dem Thema zu sagen haben. Auch wenn ein solcher Musterbruch vermutlich fürs Erste unangenehm erscheint so kann und wird Bewegung in die

Sache kommen und die Reaktionen werden uns positiv überraschen. Ein beziehungsvoller Umgang mit anderen, eine Haltung die hilft gängige Muster zu durchbrechen können wir lernen wenn wir wollen. Das geht aber nur mit Experimenten. Dabei geht es um Wagnisse, um unsichere Unterfangen, um Versuche von denen man noch nicht weiß wie sie ausgehen. Die sehr wohl vorbereitet und durchdacht sind aber eben ein Experiment ohne exakte Vorhersehbarkeit des Ergebnisses.

Beispiel:

Experiment: Stellen sie sich die Haltung vor, dass Transparenz Vertrauen schafft.

Irrglaube: „Das müssen wir im kleinen Kreis besprechen“

Grundidee: Provozieren von Verantwortungsübernahme durch Transparenz

Musterbruch: Halten sie möglichst viele Sitzungen und Gespräche öffentlich ab.

Reflektieren sie über die Wirkungen dieser Maßnahme mit Sitzungsteilnehmern und Zusehern. Legen sie die Karten auf den Tisch (um nicht naiv zu sein, davon gibt es sicher begründete Ausnahmen aber eben nur Ausnahmen!)

Lernen aus der Erfahrung: Menschen reagieren vertrauensvoll wenn ihnen Transparenz geboten wird und sie sich so ernstgenommen fühlen. Eine zentral wichtige „Botschaft“ die Bindung und Vertrauen schafft.

Wie steht es mit Ihren Haltungen? Wo sind diese für wen erlebbar? Wo könnte eine neue Haltung ihre Muster durchbrechen und bewusst Dinge in Bewegung bringen?