



Fachthemen



Veranstaltungsformate



Veranstaltungsorte



Sie sind hier: [Home](#) > [News](#) > „Nun lassen Sie uns doch mal sachlich bleiben!“ - Artikel

„Nun lassen Sie uns doch mal sachlich bleiben!“



Haben Sie diesen Satz in Ihrem technischen Berufsalltag so oder so ähnlich schon mal gehört oder selbst gesagt? – Und? Hat diese Aussage zu einem umfassenden Austausch sachlicher Argumente geführt, die bisher dringend gefehlt haben? Würden sie diese anschließende Diskussion als konstruktiv bezeichnen? Sind die Anwesenden danach also zufrieden an ihre Arbeit gegangen, um die Gesprächsergebnisse hochmotiviert

umzusetzen?

Sie ahnen schon, dass mich Ihre Antwort nicht überrascht. Denn die unausgesprochenen Worte dieses Satzes lauten in etwa: „Wie kann man nur so borniert sein und sich auf solch unangemessen emotionale Weise den (zumindest für qualifizierte Kollegen) so offensichtlichen und logischen Argumenten verschließen?“ Während der gesprochene Satz von der Formulierung her sachlich ist, zeigt die darin enthaltene, unterschwellige „Übersetzung“, was eigentlich in ihm steckt, nämlich eine Aneinanderreihung von Urteilen und Interpretationen.

Rein sachliche Diskussionen gibt es nicht, auch nicht unter pragmatisch agierenden Technikern und Ingenieuren. Spätestens wenn dieser Satz fällt, können Sie im Normalfall davon ausgehen, dass „die

Emotionen hochgekocht sind“ – auf beiden Seiten. Die Bereitschaft der Beteiligten, auf sachlicher Ebene lösungsorientiert zusammenzuarbeiten, geht zu diesem Zeitpunkt gegen Null.

Nun könnten Sie einwenden, dass man im technischen Berufsalltag nun mal keine Zeit hat, sich um „innerliche Wehwehchen“ zu kümmern, und dass man schließlich dafür bezahlt wird, konstruktiv und sachlich zusammenzuarbeiten, denn „Zeit ist Geld“. Nun, Letzteren stimme ich Ihnen ohne weiteres zu. Ebenso dem Argument, dass wir im technischen Bereich vor allem für konstruktive sachliche Lösungen bezahlt werden.

Den ersten Teil jedoch, nämlich die Strategie, Emotionen, Verletztheiten und (individuelle) Anliegen zu ignorieren oder gar zu verleugnen – das halte ich für den völlig falschen Weg und für einen der größten Feinde professioneller Effizienz. Stattdessen behaupte ich (nach langjähriger Erfahrung sowohl im technischen Berufsalltag als auch im Kommunikationsmanagement): Die Zeit, die Sie an der richtigen Stelle in eine Klärung eines solchen „identifizierten Konfliktes“ investieren, erhalten Sie vielfach(!) zurück. Und diese letztendlich gewonnene Zeit können Sie dann für eine sachliche Kooperation nutzen, die diesen Namen verdient.

Falls Sie gerne ein paar Beispiele hätten: Vielleicht kennen Sie einige der nachfolgenden Konstellationen, in denen „gefälligst einfach mal auf sachlicher Ebene zusammengearbeitet werden soll“ („Denn wir sind schließlich im professionellen Umfeld, da sollte sich wohl jeder ein wenig

zusammenreißen können...“), wo dies jedoch nichtsdestotrotz oft nicht gelingt: Projektleiter mit Qualitätsmanager, „Techniker“ mit „Vertriebler“, „Alter Hase“ mit „Jungspund“, Geschäftsführung mit Betriebsrat, „Wissenschaftler“ mit „Praktiker“ usw.

Um sicherzugehen, dass Sie mich richtig verstehen: Ich spreche nicht von „Sozialgequatsche“ oder „(Hobby-)Psychoanalysen“! Wir sind uns einig, dass der technische Berufsalltag für beides nicht der richtige Ort ist. Was ich meine, ist: Wir sollten genau dort ein wenig Zeit investieren, wo ohnehin Konflikte vorhanden sind, wo sie von unserer Organisationsstruktur möglicherweise sogar gefördert werden (siehe zum Beispiel die Konstellationen von eben) und wo sie uns an der konstruktiven Zusammenarbeit hindern. Hier ist oft mit vergleichsweise wenig Einsatz viel zu erreichen.

Grundsätzlich geht es darum, bei solchen Herausforderungen des technischen Berufsalltages praktisch, lösungsorientiert und souverän zu handeln. Konkret zum Beispiel: Konflikte frühzeitig erkennen und entschärfen, Verhaltensmuster in einem Konflikt bei sich selbst und anderen besser einschätzen, Konfliktgespräche mit wirkungsvollen Kommunikationstechniken konstruktiv nutzen oder in Streitgesprächen und „nervenzehrenden“ Situationen gelassen agieren.

So können Auseinandersetzungen genutzt werden, um für alle Beteiligten und für das Unternehmen ein besseres Arbeitsklima und Mehrwerte zu schaffen. Denn durch ein wirksames Herangehen an Meinungsverschiedenheiten entwickeln sich nicht nur langfristig bessere Beziehungen zwischen den

Konfliktpartnern. Zusätzlich erwachsen daraus vielschichtige Diskussionen, die unmittelbar zu den grundlegenden Motivationen technischer Entwicklungen und ihren wesentlichen Anforderungen führen.

Damit bieten sich durch den professionellen Einsatz dieser so genannten „weichen“ Faktoren vielfältige „harte“, wirtschaftliche Chancen. Dies stellt auch einen erheblichen Vorteil gegenüber jener Konkurrenz dar, der eine vergleichbare Kooperation nicht gelingt. Und „ganz nebenbei“ ist dies für jeden Einzelnen ebenfalls entlastend. Dadurch nämlich, dass erweiterte Handlungsoptionen erkannt werden, wird auch die persönliche Konfliktlösungskompetenz gestärkt und Stress wird reduziert, oft in erheblichem Maße.

Am Ende eines solchen angewandten Kommunikationsprozesses werden Sie obigen Satz nicht mehr hören, stattdessen beispielsweise: „Sehr schön, vielen Dank für dieses konstruktive Meeting. Allen einen schönen Tag und viel Erfolg bei der Umsetzung!“

Autor des Artikels:

Georg Steffen: Der studierte Diplom-Ingenieur (FH) und Diplom-Berufspädagoge (TU) ist seit 1998 als selbständiger Berater und Trainer tätig. Während seiner Position als Partner in einem Beratungsunternehmen



zur Management-Kommunikation absolvierte er eine umfassende Ausbildung zum Konflikt- und Kommunikationsberater. 2011 gründete er sein eigenes Unternehmen: vorgespräch - Konfliktkommunikation im technischen Berufsalltag. Herr Steffen erwarb außerdem Fachkompetenzen als Wirtschaftsmediator (BMWA) und Online-Berater (DGOB).

Unser Veranstaltungstipp





Konfliktmanagement für Ingenieure

Das Seminar „[Konfliktmanagement für Ingenieure](#)“ vermittelt Ihnen den richtigen Umgang mit Konfliktsituationen verschiedener Art. Die Weiterbildung stattet Sie mit Ihrem persönlichen Methodenkoffer für Konflikte aus. Nach dem Konfliktmanagement Seminar können Sie bei Stress und Ärger souverän und gelassen reagieren. Als Seminarteilnehmer erhalten Sie zum Abschluss eine VDI-Teilnahmebescheinigung.

[Jetzt informieren.](#)

VDI Wissensforum GmbH

VDI-Platz 1

40468 Düsseldorf

 +49 (0)2116214-201

 +49 (0)2116214-154

 wissensforum@vdi.de



05. - 06. Juli 2017



18. - 19. Oktober 2017



13. - 14. Dezember 2016

AUTOMATION

27. - 28. Juni 2017

Getriebe in Fahrzeugen

05. - 06. Juli 2017



29. - 30. November 2016

Motorenkongress

21. - 22. Februar 2017

Kunststoffe im Auto

29. - 30. März 2017

[Getriebe aktuell](#)

[Häufig gestellte Fragen](#)

[Meine Adresse ändern](#)

[Presse](#)

[Impressum](#)

[AGB | Datenschutz](#)

[Sitemap](#)

Copyright 2016 - VDI Wissensforum 