



KOMPETENZEN DER ZUKUNFT

Dieses Tool unterstützt Sie
beim Aufbau der Kontakt- und
Beziehungskompetenz.

Tool – Dialog und Resonanzfähigkeit

Beschreibung: Einen Teil wichtiger Bedürfnisse regulieren wir in und über Beziehungen mit anderen Menschen. Auch wenn es in unserem Arbeitsalltag vordergründig um „die Sache“ geht, spielen unsere und die Bedürfnisse unserer Mitmenschen sowie deren Befriedigung auch dort eine Rolle. Unsere Bedürfnisse zeigen sich u.a. in unseren Dialogen, bei Begegnungen, der Verteilung von Aufgaben und Verantwortung oder unseren Entscheidungen im Kontakt mit den anderen. Wir können uns sensibilisieren, um wahrzunehmen und zu spüren, wann und wo diese Bedürfnisse (ein Stück weit) befriedigt werden können oder auch frustriert werden. Durch die so entwickelte Resonanzfähigkeit können wir Bedingungen schaffen bzw. unterstützen, unter denen Mitarbeitende ihre Leistung gerne erbringen und offen und engagiert mit Veränderungen umgehen.

Ablauf:

Aus der Bindungsforschung und den Neurowissenschaften lässt sich die Vielzahl der beobachtbaren Bedürfnisse im Wesentlichen auf vier Grundbedürfnisse zu reduzieren, die jeweils in sich gegensätzlich strukturiert sind. D.h., um das jeweilige Bedürfnis zu befriedigen braucht es beide gegensätzlichen Pole – diese ein- und wahrnehmen zu können, sind wesentlich, um das Bedürfnis zu regulieren:

| Bedürfnis nach ... | Reguliert sich in den gegensätzlichen Polen ... |
|---|---|
| ... Entwicklung | Wachstum und Stabilität |
| ... Bindung | Nähe und Distanz |
| ... Anerkennung des eigenen Selbstwerts | Einzigartigkeit und Zugehörigkeit |
| ... Selbstbestimmung | Freiheit und Sicherheit |

Auf Basis dieser Übersicht, können Sie Ihren Blick und Ihre Wahrnehmungsfähigkeit für ein Zuviel oder ein Zuwenig dieser Bedürfnisse schulen. Achten Sie darauf, diesen Bedürfnissen (ab und an) Raum zu gewähren und seien Sie gleichzeitig sensibel dafür, sollten Bedürfnisse (dauerhaft) frustriert werden. Beispiele für diese Art von Dialog- und Resonanzfähigkeit:

- Sie nehmen wahr, dass eine Kollegin sich weiterentwickelt hat oder den Wunsch hat dies zu tun. Und sie sehen gleichzeitig, dass es keinen Raum im Alltag gibt, dies zu zeigen bzw. zu entwickeln. In diesem Fall wäre eine Möglichkeit, diesen Raum über veränderte Tätigkeiten zu schaffen. Eine andere wäre, der Kollegin zumindest mitzuteilen, dass Sie diesen Wunsch bei ihr wahrnehmen können und im Moment nicht viel tun können, um ihn zu verwirklichen.
- Sie erkennen, dass ein Teil der Belegschaft wenig(er) Beachtung von der Führung erfährt. Sie erkennen zudem, dass darunter deren Wunsch nach Zugehörigkeit und Verbindung zur Gesamtorganisation leidet. Hier könnten Sie dafür sorgen, dass das Gefühl der Zugehörigkeit durch Ihr Auftreten und Ihre authentische Kommunikation gestärkt wird.

Es geht bei diesem „Tool“ darum, die eigene Sensibilität – oder die eigene Dialog- und Resonanzfähigkeit – für diese Bedürfnisse und die damit verbundenen Vorgänge zu schulen. So können Sie Ihre Kommunikation, Ihre Entscheidungen, die Beziehungsgestaltung oder Ihr (Führungs-)Verhalten, aber auch die Verteilung von Aufgaben oder das Organisationsdesign passend ausrichten.



*Wenn Sie die Zukunftskompetenzen im Unternehmen aufbauen wollen,
Interesse an einer Veranstaltung oder einem Workshop dazu haben, nehmen Sie mit uns Kontakt auf:
hertling@rkw.de oder erdler@rkw.de*

*Weitere Übungen und Tools zu den Kompetenzen der Zukunft können kostenfrei auf
www.rkw.link/zukunftskompetenzen heruntergeladen werden.*

Bildnachweis: iStock – Alenea Kobap, Akrain

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages