

10 Kollaborations-Hacks für ein neues Wir im B2B

Vogel Communications Group GmbH & Co. KG

6-7 minutes

Das neue Jahr ist schon wieder im Gange und mit ihm neue Herausforderungen. Herausforderungen, die – und das zeigen die bisherigen Entwicklungen in ihrer Komplexität, Dynamik und Transformation sehr deutlich – nur gemeinsam gelöst werden können. Zeit, ein neues WIR zu gestalten.

So wie wir neue Methoden und Strategien einsetzen, müssen wir in den Organisationen auch eine neue tragfähige Wir-Kultur entwickeln. Damit wir uns nicht falsch verstehen: Das neue WIR braucht starke ICHs! Genau die starken Ichs, die unsere Leistungsgesellschaft gefördert hat – allerdings mit einem neuen Mindset. Weg von Einzelkämpfertum und Ich-bezogenen Machtspielen, die dafür sorgen, dass alle verlieren. Hin zu einer Zusammenarbeit auf vollkommen neuem Niveau, mit der die komplexen Herausforderungen unserer Zeit gelöst werden können. Kooperation und Kollaboration sind der Schlüssel dafür.

Gewohnte Impulse hinterfragen

Kollaboration bedeutet, gemeinsam eng an Lösungen zu arbeiten, die nicht mehr durch arbeitsteiliges Herangehen und Hierarchien herbeigeführt werden können. Keiner sagt, was wann und wie zu tun ist. Das Team organisiert sich selbst, wie es innerhalb des Teams auch jeder Einzelne tut. Aber wie machen wir uns fit für dieses neue WIR im Business? Indem wir gewohnte Impulse hinterfragen und neue Verhaltensweisen bewusst trainieren. Zehn Kollaborations-Hacks helfen dabei:

1) Teil eines großen Ganzen

Unser Handeln wird sich immer auf andere auswirken. Aufgrund der Komplexität der Zusammenhänge, können wir möglicherweise nicht immer überblicken und kontrollieren, auf wie viele andere und wie genau. Das ändert jedoch nichts an der Tatsache, dass es passiert. Wir sind immer Teil eines größeren WIR – das ist keine Entscheidung, sondern eine Tatsache. Damit sind wir weder machtlos noch unabhängig. Jeder Einzelne von uns gestaltet das WIR und damit die Lebens- und Arbeitsumwelt, in der wir uns befinden. Richten wir unser Verhalten danach aus.

2) Gemeinsamkeiten suchen...

Gemeinsamkeiten machen sympathisch. Unterschiede trennen. Unser Gehirn ist ständig am

vergleichen. Wir haben die Wahl, worauf wir uns fokussieren. Wenn wir es uns zum Grundsatz machen, zum Einstieg in ein Gespräch eine Sache herauszufinden oder zu unterstreichen, die wir gemeinsam haben, wird aus dem Small Talk plötzlich ein ‚Strong Impact (starke Wirkung) Talk‘.

3) ... und Andersartigkeit schätzen

Wir vergleichen nicht nur, wir bewerten auch sofort. Dabei betrachten wir uns selbst mit unseren Werten und Vorlieben gerne als das Normalmaß. Wer anders ist, ist dann nicht normal. Wird es schwierig, wird diese Haltung zum Konfliktverschärfer. Der Tipp eines buddhistischen Mönches: „Wenn ich mich dabei erwische, dass ich bewerte, ergänze ich einfach: Genau wie ich“. Das erinnert mich daran, dass ich nicht so anders bin und erlaubt es mir, in einer wertschätzenden Haltung zu bleiben. Die Basis für echte Kollaboration.

4) Bereitwillig geben

Das Gesetz der Gegenseitigkeit – Geben und Nehmen – ist ein menschliches Grundprinzip. Auch Kollaboration erfordert die Bereitschaft zu geben. Allen Bedenken „Was, wenn der andere es nicht zu schätzen weiß?“ und Ängsten „Was, wenn ich ausgenutzt werde?“ zum Trotz – Geber-Mentalität lohnt sich in jedem Fall, weil Geben erfolgreich, erfüllt und glücklich macht.

5) Aktiv zuhören

Kollaborative Gesprächspartner zeichnen sich dadurch aus, dass sie andere aktiv zu deren Meinung und Ideen befragen und gut zuhören – auch wenn unter Stress erfahrungsgemäß unser Interesse an anderen Sichtweisen gegen Null sinkt. Dabei lebt gerade Kollaboration von verschiedenen Sichtweisen.

6) Feedback als Entwicklungsturbo

Zusammenarbeit bietet uns die Möglichkeit, uns deutlich schneller zu entwickeln als alleine – sofern wir kontinuierlich Rückmeldung erhalten. Feedback ist eine wunderbare Möglichkeit, jemandem etwas Wertvolles zu geben und damit in ein kollaboratives Miteinander zu investieren. Und natürlich kann man auch andere aktiv darum bitten. Je spezifischer wir beschreiben wofür, desto konstruktiver wird die Antwort sein.

7) Ko-zentriert denken

Sich auf die eigenen Interessen konzentrieren oder machen was der andere will oder zur Not noch feilschen. So sieht unser Weg zur Lösungsfindung meist aus. Schwarz-weiß ist für unser Gehirn viel leichter. Ko-zentriert zu denken, heißt nach sowohl-als-auch-Lösungen zu suchen. So können wir in Kontakt mit unserem Kollaborationspartnern bleiben – auch wenn es einmal schwierig wird.

8) Interessen statt Positionen

Win-Win-Lösungen lassen sich nur finden, wenn wir uns über die eigenen Interessen und die Interessen

der anderen Beteiligten klar werden. Wie gut, dass wir die natürliche Fähigkeit haben, zu kommunizieren und andere Perspektiven einzunehmen. Wenden wir sie an, um besser zu verstehen, statt unsere Positionen zu zementieren.

9) Psychologische Sicherheit

So lautet der Schlüsselfaktor für erfolgreiche Zusammenarbeit in Teams. Das ist das Ergebnis einer zweijährigen Studie namens Aristoteles, die Google mit über 180 ihrer eigenen Teams durchgeführt hat. Es geht um den Glauben, dass man nicht bestraft oder bloßgestellt wird, wenn man Ideen, Fragen, Bedenken oder Fehler anspricht. Sobald wir ein sicheres Umfeld schaffen, in dem andere sich sicher fühlen, ihre Meinung zu teilen, steigern wir automatisch die Wahrscheinlichkeit, dass die Menschen um uns herum kooperativer denken und handeln.

10) Das WIR im Blick

Erkennen wir das WIR als Organismus, hat das WIR auch das Recht auf eine Stimme. Das funktioniert am besten mit einem WIR-Stuhl. Während eines Meetings kann sich jeder Teilnehmer zu jedem Zeitpunkt auf diesen Stuhl setzen und dem WIR eine Stimme geben. Durch das Verlassen des Ich-/Du-Fokus, nehmen wir statt einer polarisierenden Sichtweise eine übergeordnete Perspektive ein, die uns hilft, neue, gemeinsame Lösungen zu finden.