



VERHANDLUNG 2

VETACADEMY

Hier sind noch ein paar **weitere Kriterien**, die du im Verhandlungsprozess beachten solltest:

- Gemeinsame Vorteile finden
- Hart in der Sache
- Weich gegenüber Menschen
- Fairer Umgang
- Global anwendbar (z.B. NATO-Verhandlungen, Scheidungsanwalt, Suche nach einem Urlaubsziel für die Familie usw.)



4 Säulen

Verhandlungen basieren auf verschiedenen Säulen. Diese sollten in jeder Verhandlung angeschaut werden. Ich möchte dir vier dieser Säulen vorstellen.

<p style="text-align: center;">Menschen</p> <p style="text-align: center;">Trenn Dich von den Fakten (unterschätze niemals die Emotionen)</p>	<p style="text-align: center;">Interessen</p> <p style="text-align: center;">Mittelpunkt der Aufmerksamkeit</p>
<p style="text-align: center;">Optionen</p> <p style="text-align: center;">Erarbeite vor der Verhandlung mehrere Optionen, von denen alle Parteien profitieren können</p>	<p style="text-align: center;">Kriterien</p> <p style="text-align: center;">Bestehe auf objektive Kriterien auf der Grundlage von Ergebnissen</p>

Die Parteien sollten sich gegenseitig als Partner und nicht als Feind betrachten. Deshalb sind zwei Aspekte besonders wichtig:

1. Trenne Menschen von Fakten
2. Überwinde Positionen und erreiche ein echtes Interesse aller Teilnehmer.

Aber wie du aus der Vorbereitung für schwierige Gespräche weisst, ist der Einstieg in ein Gespräch auch immer von wesentlicher Bedeutung. Die Zeit die du in die Vorbereitung und weitere Überlegungen steckst ist somit sicherlich gut investierte Zeit.

Prozess der Kontaktaufnahme:

Da es, wie bei Kochrezepten, einfacher ist eine Anleitung zur Hand zu haben für die ersten Schritte, möchte ich dir dieses Gerüst der drei Phasen an die Hand geben, vom ersten Kontakt bis zur Lösung.

Analyse	Planung	Diskussion
<ul style="list-style-type: none"> • Situation verstehen (subjektive Wahrnehmung der Gegenposition, Missverständnisse usw.) • Interesse finden und bestehende Kriterien verstehen 	<ul style="list-style-type: none"> • Anwendung und Entwicklung der 4 Säulen 	<ul style="list-style-type: none"> • Anwendung der 4 Säulen • Unterschiedliche Emotionen und Wahrnehmungen erkennen und ansprechen • Probleme in der Kommunikation erkennen und adressieren • Beide Seiten sollten das Interesse der anderen Seite verstehen • Arbeit an gemeinsamen Optionen und Kriterien

Das Ergebnis sollte sein, dass die Methode von zentralem Interesse ist, es zufriedenstellende Optionen für alle Beteiligten gibt und faire Kriterien im Fokus stehen. Dann sollte einer guten Einigung nichts im Wege stehen.

Menschen und Fakten trennen

Hier wird wieder klar wie wichtig Kommunikation ist. Je mehr und je früher Du etwas ansprichst, desto eher kannst du klarstellen, ob Deine **Bewertung der Situation** und die folgenden **Emotionen** überhaupt angemessen sind. Deshalb ist es wichtig sich seine eigenen Bewertungen bewusst zu machen. Es ist nicht einfach zu unterscheiden was die Situation betrifft und wo der Mensch mit reinspielt. Nur die Übung kann dir hierbei helfen.

Beispiel:

Emilia, eine Tierärztin, ist wirklich unglücklich, da sie das Gefühl hat, dass ihr Chef Daniel all die schwierige Arbeit bei ihr "ablädt". Es gibt drei weitere Tierärzte, 5 TFAs, eine Auszubildende und normalerweise auch einen Praktikanten. Aber nein, bei ihr landen regelmäßig die unangenehmen Aufgaben wie die schwierigen Patientenbesitzer. Sie hat das Gefühl, dass sie gemobbt wird und bittet Andre, einen Kollegen, um Hilfe.

Andre wendet sich an Daniel und fragt, was passiert ist. Er erklärt, dass Emilia verärgert sei und mehr Aufgaben und Arbeitslast als jeder andere hätte.

Andre scheint überrascht zu sein. Er antwortet: Emilia ist meine bisher beste Tierärztin. Sie hat ein Händchen dafür auch mit schwierigen Personen umzugehen. Ich weiß, dass sie bald soweit ist ein kleines Team zu führen und danach ein Partner zu werden.

Durch die Weitergabe einiger Aufgaben wollte ich sie einfach auf die Zukunft vorbereiten.

Aus dieser kleinen Geschichte sollte schnell klar werden wie unterschiedlich die gleiche Situation aussehen kann, je nachdem wie sie bewertet wird. Das Gefühl, was einen in einer spezifischen Situation überkommt wird oft direkt auf die verbundene Person projiziert. Frage Dich immer, ob es wirklich so ist, separiere bewusst die Person von der Situation und agiere dann. Wie so oft lässt sich solche eine Situation durch gute Kommunikationstechniken vermeiden, bzw. einfach aus der Welt schaffen.

Verhandlungspartner sind in erster Linie Menschen

Das solltest du niemals vergessen. Du findest hinter allen beteiligten Emotionen in der Regel fünf Grundbedürfnisse (Roger Fisher & Daniel Shapiro):

1. Autonomie
2. Anerkennung
3. Verbundenheit (in der Gruppe)
4. Rolle (sinnvolle Aufgabe)
5. Status (fair bewertet und anerkannt)

Frage Dich:

Fühle ich mich in meiner Identität bedroht? Frage dies auch für die andere Seite. Denkst du, dass dies vielleicht der Fall ist, dann sprich es an! Zum Beispiel: Ich fühle mich nicht fair behandelt, nicht geschätzt...Wie geht es dir dabei? Wie siehst du das?

Verstehen heißt nicht zustimmen!

Grundsätzlich definiert immer mindestens ein **Interesse** das Problem. Es führt zu einer Position, die, wenn sie sich manifestiert und immer weiter verhärtet, kaum mehr verändert werden kann. Durch Bewertungen spielt hier der Aspekt der Voreingenommenheit noch stark mit rein, was es nicht einfacher macht. Ein Hauptproblem, warum es zu solch einer Situation kommen kann ist, dass das Interesse nicht ausgesprochen wurde, oft schwer zu fassen und eher verschwommen ist. Hilf Dir selbst und deinem Gegenüber dabei das Interesse zu klären und der Weg wird bereits damit einfacher werden.

Wie kannst du dies machen?

Frage nach dem Warum. Versetze dich in die Lage des anderen. Was ist das Hauptanliegen der anderen Partei?

1. Auf wessen Entscheidung will ich Einfluss nehmen?
2. Was denken die anderen, was ich von ihnen erwarte?