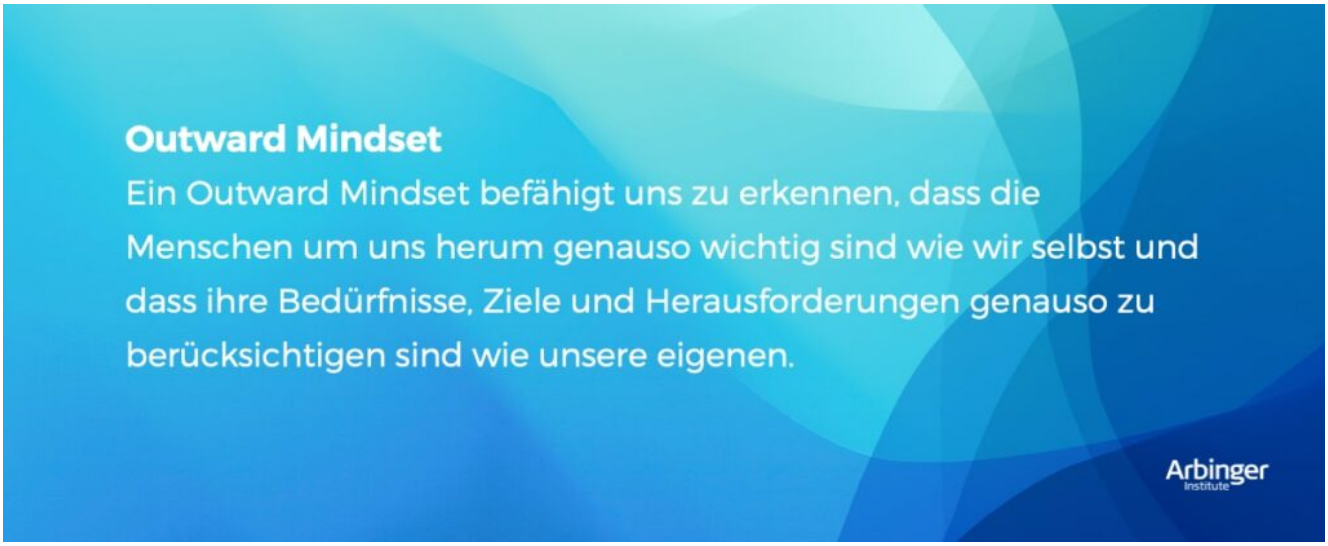
Was ist ein Outward Mindset?

Nicht ohne Grund scheitern 70 % der Initiativen zur Transformation von Organisationen. Es liegt schlicht und ergreifend daran, dass man Verhaltensweisen nicht verändern kann, ohne vorher das Mindset zu verändern. Beim verhaltensorientierten Ansatz zur organisatorischen Transformation werden Systeme und Prozesse angepasst, indem Mitarbeiter zu neuen Verhaltensweisen motiviert werden bzw. Anreize geschaffen werden. Ohne eine Änderung des Mindsets stehen die gewünschten organisatorischen Verhaltensweisen jedoch oft im Widerspruch zur Auffassung des Einzelnen. Dies macht es schwierig oder gar unmöglich, die gewünschten Ergebnisse nachhaltig zu erzielen. Mit einem nach außen gerichteten „Outward Mindset“ sehen wir andere als Menschen, die genauso wichtig sind wie wir selbst. Wir berücksichtigen ihre Bedürfnisse, Herausforderungen und Ziele. Dabei orientieren wir uns an gemeinsamen Erfolgen. Wir sehen uns in der Verantwortung, unsere Arbeit gut zu machen. Gleichzeitig wollen wir unsere Arbeit aber auch so gestalten, dass andere ihre Aufgaben erfolgreich leisten können. Denn wir sind uns bewusst, dass auch ihre Arbeitsleistung zu den übergeordneten Unternehmenszielen beiträgt.

Ein Outward Mindset

Wenn wir *Outward Mindset* haben – wenn andere Menschen so wichtig sind wie wir –, wollen wir ihnen natürlich behilflich sein. Also passen wir unsere eigenen Anstrengungen an, um ihnen die Arbeit zu erleichtern. Anstatt andere für unsere Frustrationen verantwortlich zu machen oder uns als Opfer unserer Umstände zu sehen, beginnen wir, neue Möglichkeiten und Lösungen für unsere größten und langwierigsten Probleme zu entdecken.

In der Praxis bedeutet ein Outward Mindset, dass man sich aktiv bemüht, Menschen, mit denen man zu tun hat, zu verstehen und sich in sie einzufühlen. Unabhängig davon, ob es sich um Kollegen, Kunden oder sogar Fremde auf der Straße handelt. Dazu gehört, offen für Feedback zu sein, aktiv zuzuhören und zu erkennen, dass der Erfolg einer Gruppe oder Organisation von den kollektiven Leistungen all ihrer Mitglieder abhängig ist.



Die Kultivierung eines Outward Mindsets zielt darauf ab, engere Beziehungen aufzubauen, stärkeres Vertrauen und eine bessere Zusammenarbeit zu fördern. Ein Outward Mindset eröffnet das volle Potenzial einer menschenzentrierten und leistungsstarken Kultur, die zu größeren Erfolgen für alle Beteiligten führt. Es handelt sich dabei um einen transformativen Ansatz für das Privatleben und die Arbeit, der

sowohl für Einzelpersonen als auch für Organisationen tiefgreifende Auswirkungen hat.

Inward Mindset vs. Outward Mindset

Ein nach innen gerichtetes *Inward Mindset* ist eine selbstbezogene Sichtweise. Nach innen gerichtet zu sein bedeutet, dass wir uns auf unsere eigenen Bedürfnisse, Wünsche und Ziele konzentrieren – oft auf Kosten anderer. Wenn wir mit einem Inward Mindset leben und arbeiten, sehen wir Menschen als Objekte und nicht als Menschen. Wir sehen andere also als Mittel zum Zweck, als irrelevante Objekte, die ignoriert werden können, oder als Hindernisse, die überwunden werden müssen. Wir betrachten andere Menschen also nicht als Individuen mit eigenen Gedanken, Gefühlen und Perspektiven. Die Tendenz zu einem Inward Mindset kann sich auf unterschiedliche Arten äußern. Es kommt oft zum Vorschein, z.B. indem wir anderen die Schuld geben, unsere eigene Fehlbehandlung anderer rechtfertigen oder uns vor der Verantwortung scheuen.

Wenn wir uns dazu entschließen, Menschen als Objekte zu sehen, suchen wir nach Möglichkeiten, diese Entscheidung stets aufs Neue zu rechtfertigen. Wir sehen andere nicht als gleichwertig an, was die Betroffenen dazu einlädt, im Gegenzug negativ auf uns zu reagieren. Ihre Verhaltensweise rechtfertigt natürlich unsere ursprüngliche Entscheidung, sie nicht als ebenbürtigen Menschen zu sehen. Dieser Teufelskreis aus Rechtfertigungszwang, gegenseitiger Fehlbehandlung und Schuldzuweisung kennzeichnet die meisten unserer Beziehungen, wenn wir uns nach innen richten. Solange wir diesem Rechtfertigungszwang nicht entkommen können, werden wir uns weiterhin in den Problemen verlieren, die zu einem großen Teil hausgemacht sind. Solange wir nicht die offensichtliche Wahrheit anerkennen können – dass unsere Mitarbeitenden, Familienmitglieder und Nachbarn genauso wichtig und legitim sind wie wir selbst –, werden unsere Beziehungen angespannt

bleiben und die Ergebnisse, die wir gemeinsam erreichen, deutlich geringer ausfallen als möglich.