

Eisbergmodell



Wofür wird das Modell eingesetzt?

Das **Eisbergmodell** eignet sich hervorragend, um ein tieferes Verständnis für zwischenmenschliche Dynamiken und unterschiedliche Verhaltensweisen zu fördern. Es macht deutlich, dass der größte Teil dessen, was uns Menschen ausmacht, unter der Oberfläche liegt. Nur ein kleiner Teil, etwa 20% ist sichtbar und zeigt sich im Verhalten. Die restlichen 80% liegen unter der Oberfläche: persönliche Werte, Bedürfnisse, Einstellungen, Glaubenssätze, innere Antreiber und prägende Erfahrungen aus der Vergangenheit.

Das Modell fördert den Blick hinter das Offensichtliche: weg von der reinen Bewertung des Verhaltens, hin zu mehr Offenheit, Empathie und der Bereitschaft, unterschiedliche Denk- und Verhaltensweisen zuzulassen.



Einfach erklärt

Die sichtbare Spitze: Das Verhalten

Lautes oder leises Sprechen, das aktive Suchen oder Vermeiden von Blickkontakt, die Tendenz, Konflikte direkt anzusprechen oder aus dem Weg zu gehen, die Neigung, Aufgaben perfektionistisch zu bearbeiten oder eher pragmatisch zu lösen. All dies sind sichtbare Verhaltensweisen, auf die wir oft spontan reagieren und die wir schnell bewerten. Doch hinter diesem Verhalten liegen tiefere innere Prozesse. Um es wirklich zu verstehen, braucht es den Blick unter die Wasseroberfläche.

Unter der Wasseroberfläche: Was unser Verhalten beeinflusst

Direkt unter dem sichtbaren Verhalten liegen Schichten, die unser Denken, Fühlen und Handeln prägen:

- Werte: Was ist mir wichtig im Leben? (z. B. Sicherheit, Freiheit, Leistung, Zugehörigkeit).
- Glaubenssätze: Was glaube ich über mich, über andere, über die Welt?
- Bedürfnisse: Was brauche ich, um mich wohl, sicher oder gesehen zu fühlen?
- Innere Antreiber: Verinnerlichte Verhaltensmuster wie „Sei stark!“, „Mach es allen recht!“, „Streng dich an!“.
- Einstellung: Die grundlegende innere Haltung, mit der ich mir und anderen begegne.

Diese "inneren Strukturen" entwickeln sich im Laufe des Lebens, insbesondere durch prägende Erfahrungen.

Tiefe Prägungen: Woher das alles kommt

Im unteren Bereich des Eisbergs liegen jene tief verwurzelten Erfahrungen, die unser Weltbild - oft unbewusst - prägen und unser Verhalten nachhaltig beeinflussen. Dazu gehören u.a. kulturelle Hintergründe, religiöse Überzeugungen, Bildung, Erziehung und das soziale Umfeld, in dem wir aufgewachsen sind. Auch prägende Lebensereignisse wie Erfolge, Verluste oder Konflikte hinterlassen Spuren in unserem inneren System. Diese Einflüsse wirken im Verborgenen und bestimmen maßgeblich, wie wir die Welt wahrnehmen, wie wir denken, fühlen und handeln.

Fragen zur Reflexion des eigenen Verhaltens und Denkens

- Gibt es Werte, Überzeugungen oder Bedürfnisse, die mein berufliches Verhalten besonders prägen?
- Wann fällt es mir leicht, mich in andere hineinzuversetzen - und wann fällt es mir schwer? Warum?
- Wie gehe ich mit Verhaltensweisen um, die ich selbst nicht nachvollziehen kann?
- Was kann ich tun, damit sich andere gesehen und verstanden fühlen?

Fragen zur Reflexion der Teaminteraktionen und Zusammenarbeit

- In welchen Situationen gelingt es uns bereits gut, empathisch und aufgeschlossen auf unterschiedliche Verhaltensweisen und Bedürfnisse zu reagieren und was trägt dazu bei?
- In welchen Situationen fällt es uns schwer, anderen mit Respekt und Einfühlungsvermögen zu begegnen? Welche Vereinbarungen könnten uns helfen, eine einfühlsamere Teamkultur zu entwickeln?
- Welche gemeinsamen Werte wollen wir in unserer Zusammenarbeit bewusst stärken?
- Was ist notwendig, um eine Teamkultur zu schaffen, in der das Erkennen, Äußern und Respektieren unterschiedlicher Bedürfnisse möglich ist?

Fazit: Verhalten hat immer eine Geschichte

Auch wenn wir die "Geschichte" hinter einem Verhalten nicht kennen – das Bewusstsein darüber, dass es sie gibt, kann schon ausreichen, um offener und verständnisvoller auf andere zu reagieren.

Denn wer versteht, dass jedes Verhalten etwas über die innere Landkarte eines Menschen erzählt, urteilt weniger vorschnell und kann empathischer auf sein Umfeld eingehen.



Vorteile für dein Team

- **Stärkung des Zusammenhalts:** Durch ein besseres Verständnis für unterschiedliche Verhaltensweisen wächst das Vertrauen im Team. Dies führt zu einer engeren und respektvolleren Zusammenarbeit.
- **Steigerung der Selbstreflexion:** Das Modell regt zur Selbstreflexion an, wodurch jedes Teammitglied seine eigenen Verhaltensmuster und deren Auswirkungen auf das Team besser verstehen lernt.
- **Konfliktprävention:** Indem das Team lernt, ein Verhalten nicht vorschnell zu bewerten, sondern die dahinter liegenden Bedürfnisse zu verstehen, können Spannungsfelder frühzeitig erkannt und konstruktiv angegangen werden.



Quellenangabe

Basierend auf dem Eisbergmodell von Sigmund Freud, weiterentwickelt durch Watzlawick (1967) und andere.