

## Naikan im Management

30.10.2010, 11:50 | Handel, Wirtschaft, Finanzen, Banken & Versicherungen

Pressemitteilung von: *Gerburgis A. Niehaus*

Presseagentur: *Perlwitz GmbH*

---

Ein Schlüssel zur nachhaltigen Konfliktlösung im beruflichen wie im privaten Alltag. Statt Spannungen und Widersprüche zugunsten der eigenen Sichtweise aufzulösen, kann die Naikan Methode zu einer Konfliktbewältigung führen, bei der beide Seiten gewinnen.

Ein sicherer, souveräner Umgang mit Konflikten ist erlernbar. Eine Konfliktlösung im Sinne aller Beteiligten ist insbesondere dann nachhaltig, wenn man sich die eigenen Verhaltensweisen wie auch die des Gegenübers zu erklären vermag.

Ein Wegbegleiter zu einem solchen tieferen Verständnis kann die Naikan Methode sein. Sie wurde vom japanischen Geschäftsmann Ishin Yoshimoto in den 40er Jahren des letzten Jahrhunderts entwickelt. Er investierte 30 Jahre seines Lebens, um einen alltagstauglichen Weg zur tiefgreifenden Lösung von zwischenmenschlichen Schwierigkeiten zu entwickeln. Er sollte allen Menschen offen stehen und den Erfordernissen des täglichen Umgangs standhalten.

Der Ursprung von Naikan liegt im Buddhismus. Als eine Art "Innenschau" (Naikan, Nai= Innen kan=Schau) arbeitet Naikan mit Elementen der Bilanzrechnung, übertragen auf menschliche Sozialbeziehungen. Dabei geht es um Soll und Haben und um Investitionen in die Beziehung zum Konfliktpartner.

Die Grundlage der Naikan Methode sind die Fragen: "Was hat dieser Mensch für mich getan?" und "Was habe ich für diesen Menschen getan?" Die bedeutsame dritte Frage: "Welche Schwierigkeiten habe ich diesem Menschen bereitet?" rundet die Naikan Methode ab.

Naikan eröffnet die Möglichkeit, das eigene Verhalten mit den Augen des anderen zu betrachten. Die Frage "Welche Schwierigkeiten haben mir andere bereitet?" gewinnt vor dem Hintergrund der Naikan-Arbeit eine andere Qualität. Die lähmenden, Erfolg verhindernden Aspekte, welche oftmals Projekte in Unternehmen zum Scheitern bringen, werden offenbar, wenn sich Menschen mit dem eigenen Anteil an der Beziehung beschäftigen. Die sogenannte "Du-bist-Schuld-Philosophie", die gerade in Unternehmen dann praktiziert wird, wenn keiner die Verantwortung für Entscheidungen oder Fehler übernehmen will, kann mit dem Naikan Ansatz verhindert werden. Die Beschäftigung mit dem eigenen Anteil an einer Beziehung anhand der drei Naikan Fragen bringt eine neue Perspektive: die Perspektive des Handelnden. Wenn man weiß, welchen Anteil man selbst an einem Konflikt hat, liegt es in der eigenen Macht, etwas daran zu ändern. Der Blick wird wieder frei für Lösungen.

Das Naikan Seminar als Weg zur Handlungsfähigkeit widmet sich sieben Tage lang den drei Fragen, auf welchen die Naikan Innenschau fußt. Ein großer Raum. Fünf Arbeitsplätze hinter Paravents verborgen. Totale Stille, nur ab und zu hört man das Atmen oder Seufzen der Teilnehmer, manchmal auch Papierrascheln. Morgens um sechs Uhr beginnt der Naikan-Arbeitstag, um 21 Uhr endet er. Zwischendurch unterbrochen von den schweigenden Mahlzeiten und der Duschzeit, die eine feste Regel ist im Tagesablauf. Alle neunzig Minuten kommt der Naikanleiter und fragt ab, was in der Zwischenzeit erarbeitet wurde. Das Naikan Seminar ist sieben Tage intensive Arbeit mit den drei Fragen, welche die eigene Perspektive ändern und die Wahrnehmung schärfen.

Doch nicht jeder ist in der Lage, sich sieben Tage zum Schweigen zurückzuziehen. Und nicht jeder hat den Mut, sich so intensiv mit dem eigenen - zum Teil weit zurückliegenden - Anteil an den Beziehungen zu anderen Menschen auseinanderzusetzen. Die drei Naikan Fragen eignen sich jedoch auch für den täglichen Gebrauch, außerhalb des Schweigeseminars, im Beruf wie im Privaten. Wer sich mit den drei Fragen beschäftigt, übernimmt ganz real die Verantwortung für das eigene Tun und Lassen. Die Naikan Methode hilft in der Bearbeitung von Konflikten in Beziehungen zu Kollegen, Vorgesetzten, Mitarbeitern, Kunden, kurz: zu anderen Menschen. Denn jeder hat seinen

eigenen Bezugsrahmen aus langjährig gelernten Erfahrungen, vor dem Situationen und Menschen beurteilt werden. Er ist die Grundlage der eigenen Perspektive.

Die Lösung vieler Probleme mit anderen tragen wir schon in unserem Inneren. Es ist manchmal schwierig sie zu erkennen, weil uns der Blick für ihre Ursachen fehlt. Die Naikan Methode kann wie das Einholen einer "zweiten Meinung" wirken. Sie klärt innere Fragen, macht die Beweggründe unseres Verhaltens und des Verhaltens unseres Gegenübers transparent und kann so zur nachhaltigen Konfliktlösung führen.

Mehr: <http://www.naikan-im-management.de>

## **Portrait**

Seit 2001 begleitet die Diplom-Betriebswirtin Gerburgis Niehaus als zertifizierter Coach Unternehmer, Manager und Führungskräfte auf ihrem Weg zu einem erfolgreichen, gelungenen (Berufs-) Leben. Vor dem Hintergrund eigener umfangreicher Erfahrung als Führungskraft basiert ihre Arbeitsweise auf dem integrativen Ansatz von Rauens & Steinhübel (Basic und Professional). Ihre Kernkompetenz: Klarheit und Konsequenz, Begleitung zum souveränen Führungsstil und zur authentischen Persönlichkeit. Nach intensiver Einarbeitung in die Naikan Methode für Selbsterkenntnis und Selbstreflexion bietet Gerburgis Niehaus in Vorträgen und im Rahmen ihres Coachings auch die Naikan Grundlagenarbeit an. Die Naikan Methode leitet einen tiefgehenden Selbsterkenntnis-Prozess ein, der zu neu motiviertem strategischem Denken, natürlicher Autorität und Sicherheit, konstruktiver, von Empathie getragener Gesprächsführung und zu schnell umsetzbarem, nachhaltigem Krisenmanagement führt.

---

News-ID: 481099 • Views: 129 (Stand: 29.05.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/481099/Naikan-im-Management.html>