

Produktivitätsorientierte Konfliktlösung

Angeborene Grundfähigkeiten der Teamarbeit nutzen statt bekämpfen



Wenn Unternehmen und Teams im Wettbewerb bestehen wollen, dann muß die Lösung von Konflikten die Steigerung der Produktivität anstreben.

Ihr Nutzen

Sie sparen sich und Ihrem Team Ärger, Arbeitszeit und Kosten, und steigern nebenbei die Produktivität Ihres Teams.

Why us?

Warum gerade dieser Prozeß? Weil er sich nicht, wie andere, mit der Befriedung der Streithähne zufrieden gibt, sondern den Streit als Anlaß nimmt zur Verbesserung von Teamkultur und Produktivität.

Weil dieser Prozeß sich im harten Alltag der Anlagenprojekte bewährt hat.

Weil wir die Grundfähigkeiten der Teamarbeit erkannt haben, die uns Menschen angeboren sind. Die bevorzugen wir alle seit unserer Kindheit unter Freunden, weil sie unser Team so produktiv machen.

Weil unsere Prozesse für Teams qualifizierter Mitarbeiter besonders nützlich sind.

Zielgruppe

Jeder, der mit seinem Team überdurchschnittlich produktiv sein will.

Inhalte

- < Seit Jahrmillionen angeborene Grundfähigkeiten der Teamarbeit.
- < Ziele des Klienten / der Teilnehmer.
- < Fallbeispiele der Teilnehmer, an denen die Lösungen zu demonstrieren sind.
- < Bisherige Lösungsstrategie „Win-Win“.
- < Metaproduktionsfaktor Teamkultur. Wie Kulturdefekte die Produktivität beeinträchtigen, wie eine intakte Kultur die Produktivität steigert.
- < Konflikte im Verständnis der „Win-Win“-Strategie und der produktivitätsorientierten Konfliktlösung. Auswirkungen auf die Produktivität.
- < Konflikte blitzschnell klassifizieren, die wichtigen herausfinden – auch dann, wenn andere lauter sind, und jeden seiner optimalen Art der Lösung zuführen.

- < Kulturdefekt – das Zaubermittel, mit dem wir Konflikte versachlichen und Miteinander schaffen.
- < Das Problem hinter dem Problem gezielt suchen, in der Synthese lösen und zugleich die Produktivität steigern.

Methode

Brandherdfokussierte Vermittlung.

Bei knappen Mitteln muß sich eine Maßnahme selbst finanzieren. Unsere durch Einsparung von Arbeitszeit.

Der Brandherd dazu, die Differenz zwischen Soll und Ist, ist mindestens schon absehbar.

Diesen Brandherd oder mehrere ähnliche Brandherde löschen wir gemeinsam und üben das Löschen.

Dabei vermitteln wir unsere Modelle und Prozesse:

- < An Individuen im Rahmen des Coaching.
- < An Teams im echten Workshop.

Dauer: 2 Tage

Honorar: bitte anfragen

Materialien

Angeborene Grundfähigkeiten der Teamarbeit

Dies ist unsere Grundthese, gefunden zur Erklärung einer Projektanierung „nach Gefühl“: Die 4 Grundfähigkeiten (Tabelle) sind allen Menschen eher angeboren als deren Gegenteil.

Wessen „gesunde Menschenverstand“ stimmt da nicht zu, sondern meint das Gegenteil? Wer könnte

eine überlegene Antithese überzeugend begründen?

Von dieser Grundthese sind sämtliche Thesen, Modelle und Prozesse der AknF logisch abgeleitet.

Psychotherapeuten und klinische Psychologen benötigen sehr viel kompliziertere Modelle vom Men-

schen. Ihre Modelle müssen ja auch die Vielfalt aller Krankheitssymptome berücksichtigen.

Im Beruf können wir uns den Aufwand dieser Verkomplizierung ersparen, weil wir es mit Gesunden zu tun haben.

Die 4. GF erklärt das Phänomen

GF	Angeborene Grundfähigkeit / Neigung (GF)
1.	Streben nach Wohlgefühl und hinweg von Leid. Das ist unser höchster persönlicher Zweck allen Denkens und Handelns. Jede Person engagiert sich letztlich für ihre eigenen Zwecke. (1. Priorität)
2.	Meiden unnütz erscheinender Mühen. Jede Person meidet Mühen, die sie für unnütz hält für ihre eigenen Zwecke. (2. Priorität)
3.	„Urmuttersprache“, die Körpersprache der Gefühle: Mitfühlen und Mitfühlen-Lassen steigern unser Wohlgefühl: „Geteiltes Leid ist halbes Leid, geteilte Freud ist doppelte Freud“.
4.	Folgen: Wir orientieren uns gern nach dem, der uns dorthin führt, wo wir selbst hinwollen - wenn wir meinen, unter seiner Leitung ersparen wir uns mehr Mühen als unter der eines anderen, der verfügbar wäre. (Wäre diese GF nicht angeboren, wie an Babys zu beobachten, wäre sie zumindest eine logische Folgerung aus 1.+2.GF.)

