

Nachhaltig Überzeugen

Angeborene Grundfähigkeiten der Teamarbeit nutzen statt bekämpfen



Je qualifizierter, selbständiger und kritischer Chefs, Kunden, Kollegen und Mitarbeiter, desto schwerer sind sie zu überzeugen. Vor allem, wenn dies Überzeugt-sein nachhaltig sein soll. Das beeinträchtigt die Flexibilität unseres Teams.

Ihr Nutzen

Sie sparen sich und Ihrem Team Aufwand und Arbeitszeit, indem sie treffsicherer unterscheiden, ob Sie eine Person oder Personengruppe von einer bestimmten Information überzeugen können und wie – oder ob Sie klüger einen besser geeigneten Zeitpunkt abwarten. Oder diesen geschickt sogar herbei führen.

Why us?

Weil wir Grundfähigkeiten der Teamarbeit erkannt haben, die uns Menschen angeboren sind.

Sie sind die nachprüfbar Grundlage zur treffenden Beurteilung, ob und wie eine Person überzeugt werden kann.

Zielgruppe

Jeder, der die Zustimmung von Personen erreichen will zu Informationen, die er für richtig hält, deren Richtigkeit er aber nicht belegen kann.

Inhalte

- < Seit Jahrmillionen angeborene Grundfähigkeiten der Teamarbeit.
- < Ziel des Klienten / der Teilnehmer.
- < Fallbeispiele der Teilnehmer.
- < Gefahren ungeschickter Versuche des Überzeugens oder gar der Bevormundung und Manipulation.
- < Der Prozeß des Entscheidens und die Struktur der Kultur.
- < Der Einfluß der persönlichen Kultur das persönliche Entscheidungen.
- < Was „überzeugen“ für Realisten bedeutet.
- < Über Wissen brauchen wir nur zu informieren – unsere Meinungen aber müssen wir überzeugend vertreten.
- < „Honig“ und „Lebertran“-Meinungen
- < Gefahren der Leichtgläubigkeit.
- < Wie die Struktur der Kultur ungeschickte Versuche des Überzeugens bestraft.

- < Der Prozeß des Überzeugens und seine Grenzen.

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: 1 Tag

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 Menschen. 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 „Charisma“. Die 4. GF selbst ist überraschend simpel. Das Schaffen der Voraussetzungen aber ist eine Aufgabe, die entweder sehr viel Gespür erfordert oder Überlegung.

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.)

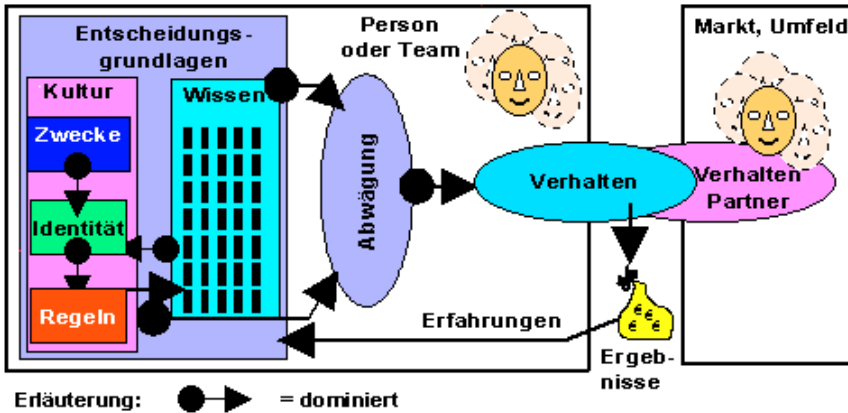


Bild 1: Entscheidungsmodell der Kulturlogik. Es erklärt das Entscheidungsverhalten von Individuen, Individuen im Team – und sogar Babys.

„Eine intakte Unternehmenskultur ist fast ein Garant für hohe Gewinne.“ (Peter F. Drucker, sinngemäß, vor 1/2 Jahrhundert)

Mit dieser Binsenweisheit erklärte Peter Drucker die Qualität der Unternehmenskultur zu einem sehr wichtigen Produktionsfaktor.

Unsere Frage „wie funktioniert Teamscheidung unter Individuen, die

sich nach den 4 GF verhalten?“ führte uns zum Prozeßmodell Bild 1.

In den Entscheidungsgrundlagen ergab sich dabei eine Klasse von Informationen, mit denen sich alle Phänomene rational erklären lassen, die allgemein der Unternehmenskultur zugeschrieben werden.

Dieser Prozeß gilt für kleine und große Teams. Unternehmen sind große

Teams, sie haben eine Unternehmenskultur. Jedes Team mit „Wir-Gefühl“ hat seine eigene Teamkultur.

Jede dieser Kulturen ist ein Meta-Produktionsfaktor, denn seine Optimierung zieht andere Produktionsfaktoren ohne Mehraufwand mit.

Eine besondere Entdeckung war die der Struktur in der Kultur, des Systems im Wertesystem: Informationen bestimmter Arten sind uns Menschen letztlich immer wichtiger als die anderer Arten. Diese Struktur erschwert die Veränderung einer Kultur erheblich. Vor allem für denjenigen, der mit der Kultur mit „trial and error“ umgeht.

Dies Modell verdeutlicht, wie Kulturdefekte die Produktivität beeinträchtigen und Konflikte schüren. Wie wir aus den Symptomen dieser Wechselwirkungen auf die Ursachen schließen. Wie das Ausräumen eines Kulturdefekts wieder Frieden schafft und dem Team eine höhere Produktivität ermöglicht als vor dem Streit.

Nachprüfbarkeit

Alle Thesen, Modelle und Prozesse der AknF sind von den angeborenen Grundfähigkeiten logisch abgeleitet.

Die Richtigkeit der Ableitung kann jeder überprüfen, das erfordert nur logisches und naturwissenschaftliches Denken.