

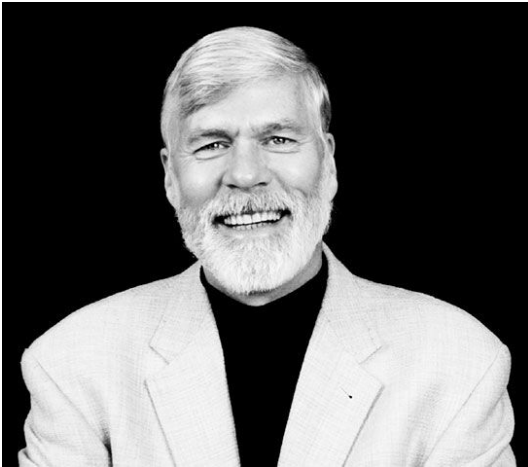
KOLLABORATION FÜR EIN NEUES PARADIGMA



CHECK-IN!

1. Dein Name
2. Wann war ich das letzte Mal getriggert in einer Zusammenarbeit?

STORY: RADICAL COLLABORATION



Jim Tamm
Oberster
Verwaltungsrichters
in Kalifornien



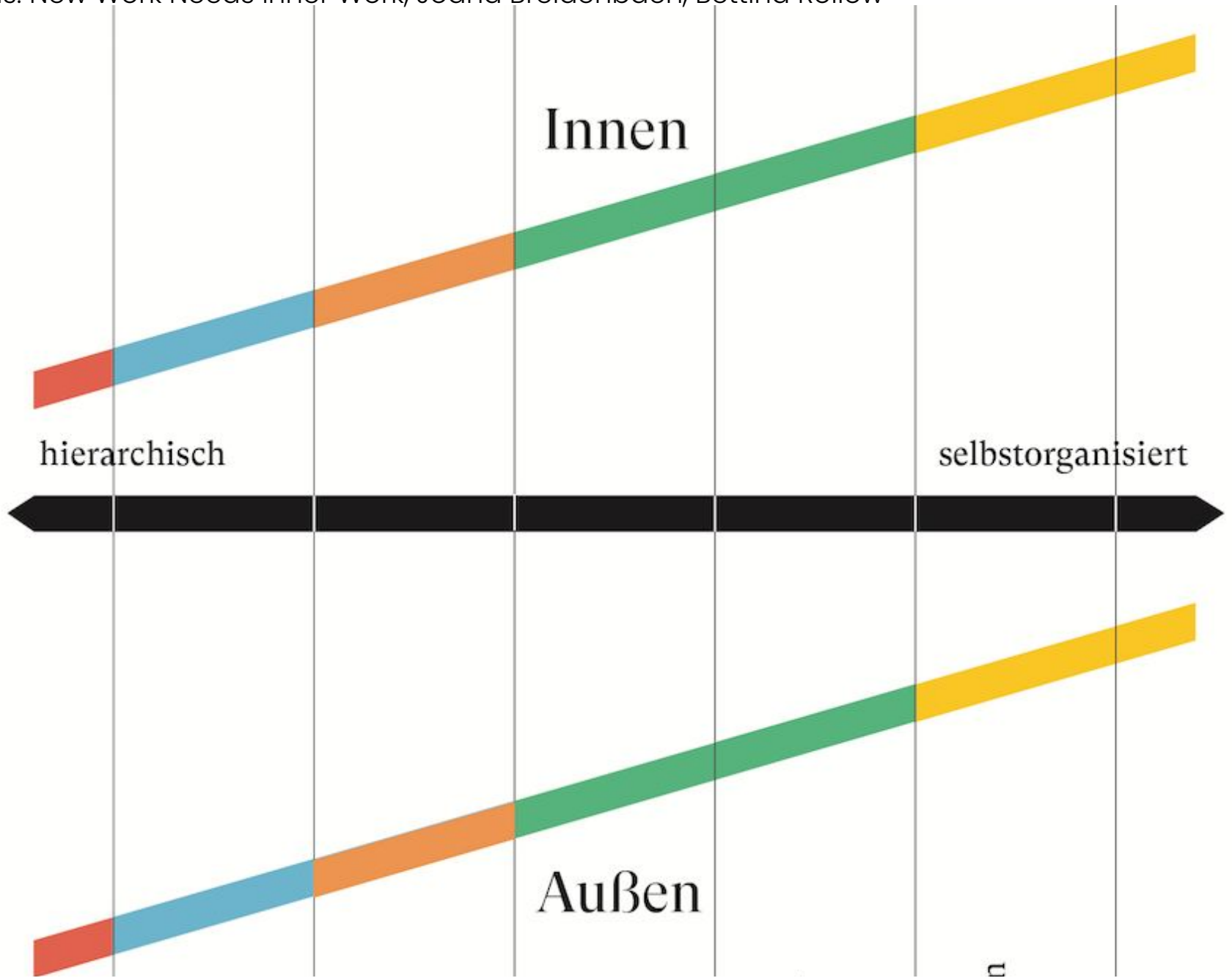
Ron Luyet
Mitgründer &
Mitverfasser von Radical
Collaboration

KOLLABORATION FÜR EIN NEUES PARADIGMA

Kollektiv sind wir in der Lage, Lösungen und Resultate zu erzeugen, die wir individuell nie schaffen würden.

Wie gelingt es, aus einem Wettbewerbsdenken des Gegebeneinanders herauszukommen und ein neues Paradigma des Vertrauens und der Zusammenarbeit zu erreichen?

Aus: New Work Needs Inner Work, Joana Breidenbach, Bettina Rollow



VIER SEITEN VON ORGANISATIONEN

Innere Seite

Wer sind wir?

PERSÖNLICHER BEZUG /
INTEGRITÄT

Wie behandeln wir uns
gegenseitig?

ZWISCHENMENSCHLICHE
BEZIEHUNGEN / VERTRAUEN

Äussere Seite

Was tun wir?

OBERFLÄCHLICHES VERHALTEN
/ INTERAKTIONEN

Was ist unser Rahmen

SYSTEME / PROZESSE

DAUMEN DRÜCKEN

- Jede/r wählt eine/n Partner/in
- Niemand redet
- Ziel: So viele Punkte wie möglich gewinnen
- Ein Punkt pro heruntergedrücktem Daumen
- Jede/r zählt selbst ihre/seine Punkte
- Start und Stopp auf mein Kommando

ORGANISATIONEN: VERSCHIEDENE KULTUREN

Red Zone

?

Green Zone

?

ORGANISATIONEN: VERSCHIEDENE KULTUREN

Red Zone

- Schuldzuweisungen statt Vertrauen
- Drohungen und Angst
- Reserviertheit
- Anfeindungen
- Wenig positive Energie
- Risikovermeidung
- Anspruchsdenken
- Zynismus & Misstrauen
- Arbeit ist schmerzhaft
- Extrinsische Motivation

Green Zone

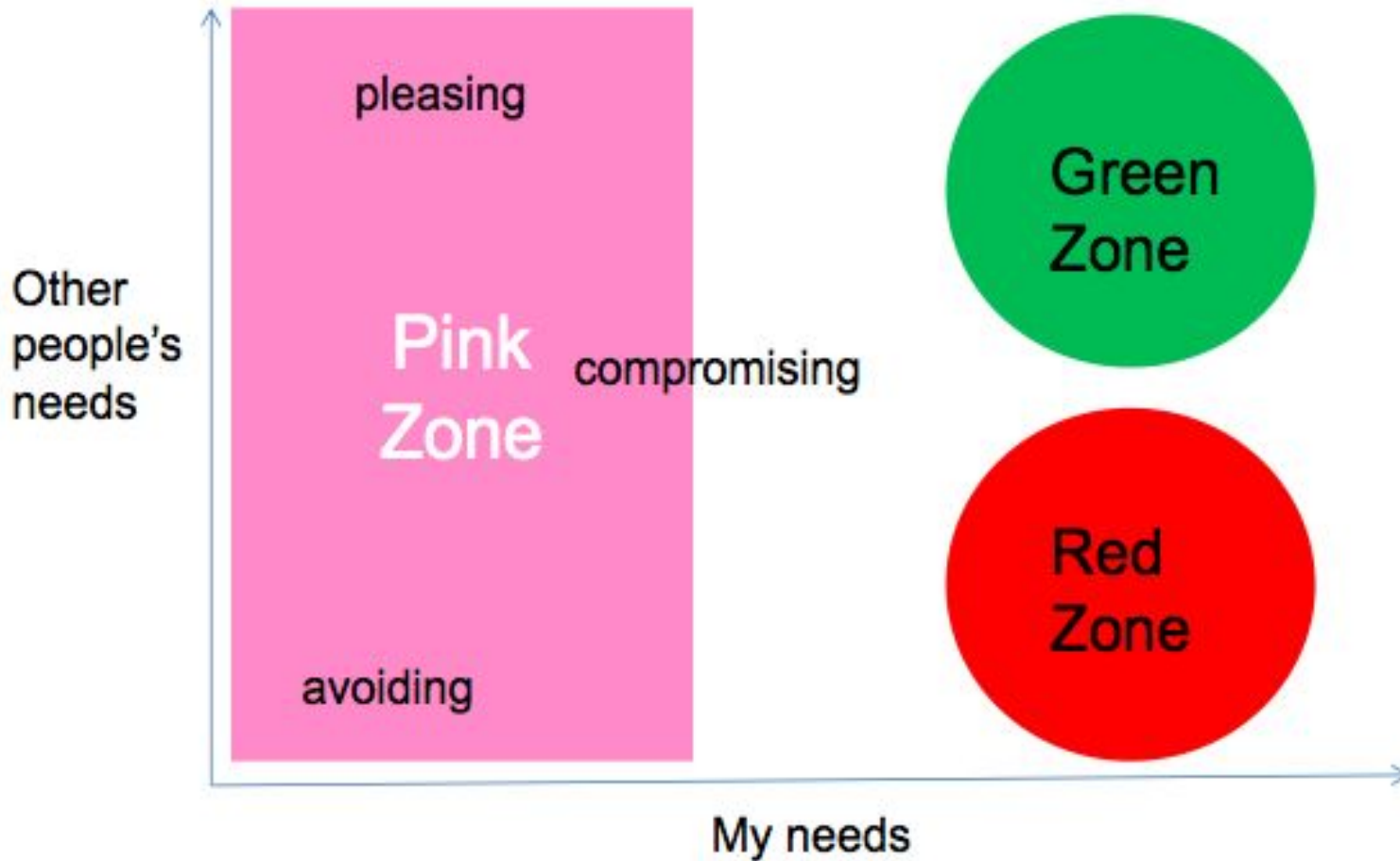
- Vertrauen statt Schuldzuweisungen
- Gegenseitige Hilfe
- Dialog & geteilte Vision
- Ehrlichkeit & Offenheit
- Zusammenarbeit
- Risikobereitschaft
- Einen Beitrag leisten
- Optimismus
- Arbeit bereitet Freude
- Intrinsische Motivation


VERSTECKTE RED ODER FALSCHER GREEN ZONE

Pink Zone

- Unklare Trägerschaft für Entscheidungen
- Konfliktvermeidung wenn immer möglich
- Angst neue Ideen einzubringen
- Mangelnde Bereitschaft konstruktives Feedback zu geben
- Vermeidung schwieriger Gespräche
- „Mentales Auschecken“ in Meetings
- Passiv-aggressives Verhalten
- Vorgespielte Nettigkeiten/Einverständnis
- Keine klaren Positionen beziehen – Sorge als „unkooperativ“ gesehen zu werden

RED - PINK - GREEN ZONE





Wie und in welchen
Situationen erlebst du die
unterschiedlichen Zonen?

AUSTAUSCH/REFLEXION

- Was erlebe ich bei uns? Was funktioniert gut, was weniger gut?
- Wie können wir aus der Red Zone oder Pink Zone in die Green Zone kommen?
- Was wird bei uns gemacht? Was könnten wir zusätzlich tun, um aus einem Neben- oder gar Gegeneinander ein echtes Miteinander zu machen?

DEFENSIVES VERHALTEN IST ...

- immer Angst basiert
- energiegeladen und biologisch bedingt
- unbewusst und autonom
- Generell...
 - werden wir dumm
 - unser Denken wird festgefahren
 - laden wir andere dazu ein in eine Abwehrhaltung zu verfallen
- nur vorübergehend befriedigend

UND ... ES TRITT AUS BESTIMMTEN GRÜNDEN AUF

ABWEHRMECHANISMEN

Ein Abwehrmechanismus dient nicht dazu, uns vor anderen Menschen zu schützen, sondern vor unserer eigenen Angst.

Wenn wir uns unsere eigene Angst eingestehen, können wir etwas verändern.

ANZEICHEN VON SCHUTZVERHALTEN

1. Alle ankreuzen/rausschreiben/ bewusst machen, die auf dich zutreffen
2. Wähle die Top 3

[Link zum Dokument](#)

WENN DU DEFENSIV WIRST

- Übernimm Verantwortung für dich selbst
- Fahre runter
- Unterbreche negative Selbstgespräche
- Annahmen hinterfragen
- Lösen von übermässiger Identifikation
- Beginne von vorn

STRATEGIE

Wirkungsvolle Strategie im Umgang mit Konflikten
und im Führen von Beziehungen

=

Umgang mit Abwehrverhalten

REFLEXION

- Was habe ich heute (neu) gelernt?
- Welche Kollaborationen will ich intensivieren?

NÄCHSTES TRAINING

- 23. – 25. November
 - in Zürich
 - Anmeldung [hier](#)
-
- auch in-house und massgeschneiderte Trainings möglich

DANKE FÜR DIE AUFMERKSAMKEIT



Severin von Hünerbein: severin@euforia.org

Théodore Fischer: theo@pmfischer.ch