

Prozess Einwand-Integration

1. Durchatmen und innerlich sagen: „Danke für den Einwand!“
2. Alle schwerwiegende Einwände sammeln
3. Für jeden schwerwiegenden Einwand nachfragen, bis alle Einwände auf dem Tisch liegen
 - a. Was ist dein „schwerwiegender Einwand“, Was sind die Argumente/ Sichtweisen dahinter?
 - b. Ist es wirklich „schwerwiegend“?
Wenn es nur ein „leichter“ Einwand ist (Bedenken) reicht häufig das Ausdrücken, ggf. die Dokumentation im Protokoll
4. Mit Einwand-Geber einen Lösungsvorschlag erarbeiten
 - o Hast du schon einen Lösungsvorschlag? – Person aktiv einbinden
 - o Wie können wir das lösen oder integrieren? (Weisheit der Gruppe)
 - o Ziel: konkrete Lösung für das Argument, keine Diskussion um andere Themen
 - o Einwand-Geber fragen: Gibst du KonsenT zu dem neuen Vorschlag?
5. Ggf. mit den anderen Einwandgebern
6. Neuen Vorschlag dem Gesamtteam zum KonsenT stellen

Prozess Einwand-Integration

1. Durchatmen und innerlich sagen: „Danke für den Einwand!“
2. Alle schwerwiegende Einwände sammeln
3. Für jeden schwerwiegenden Einwand nachfragen, bis alle Einwände auf dem Tisch liegen
 - a. Was ist dein „schwerwiegender Einwand“, Was sind die Argumente/ Sichtweisen dahinter?
 - b. Ist es wirklich „schwerwiegend“?
Wenn es nur ein „leichter“ Einwand ist (Bedenken) reicht häufig das Ausdrücken, ggf. die Dokumentation im Protokoll
4. Mit Einwand-Geber einen Lösungsvorschlag erarbeiten
 - o Hast du schon einen Lösungsvorschlag? – Person aktiv einbinden
 - o Wie können wir das lösen oder integrieren? (Weisheit der Gruppe)
 - o Ziel: konkrete Lösung für das Argument, keine Diskussion um andere Themen
 - o Einwand-Geber fragen: Gibst du KonsenT zu dem neuen Vorschlag?
5. Ggf. mit den anderen Einwandgebern
6. Neuen Vorschlag dem Gesamtteam zum KonsenT stellen

Prozess Einwand-Integration

1. Durchatmen und innerlich sagen: „Danke für den Einwand!“
2. Alle schwerwiegende Einwände sammeln
3. Für jeden schwerwiegenden Einwand nachfragen, bis alle Einwände auf dem Tisch liegen
 - a. Was ist dein „schwerwiegender Einwand“, Was sind die Argumente/ Sichtweisen dahinter?
 - b. Ist es wirklich „schwerwiegend“?
Wenn es nur ein „leichter“ Einwand ist (Bedenken) reicht häufig das Ausdrücken, ggf. die Dokumentation im Protokoll
4. Mit Einwand-Geber einen Lösungsvorschlag erarbeiten
 - o Hast du schon einen Lösungsvorschlag? – Person aktiv einbinden
 - o Wie können wir das lösen oder integrieren? (Weisheit der Gruppe)
 - o Ziel: konkrete Lösung für das Argument, keine Diskussion um andere Themen
 - o Einwand-Geber fragen: Gibst du KonsenT zu dem neuen Vorschlag?
5. Ggf. mit den anderen Einwandgebern
6. Neuen Vorschlag dem Gesamtteam zum KonsenT stellen

Prozess Einwand-Integration

1. Durchatmen und innerlich sagen: „Danke für den Einwand!“
2. Alle schwerwiegende Einwände sammeln
3. Für jeden schwerwiegenden Einwand nachfragen, bis alle Einwände auf dem Tisch liegen
 - a. Was ist dein „schwerwiegender Einwand“, Was sind die Argumente/ Sichtweisen dahinter?
 - b. Ist es wirklich „schwerwiegend“?
Wenn es nur ein „leichter“ Einwand ist (Bedenken) reicht häufig das Ausdrücken, ggf. die Dokumentation im Protokoll
4. Mit Einwand-Geber einen Lösungsvorschlag erarbeiten
 - o Hast du schon einen Lösungsvorschlag? – Person aktiv einbinden
 - o Wie können wir das lösen oder integrieren? (Weisheit der Gruppe)
 - o Ziel: konkrete Lösung für das Argument, keine Diskussion um andere Themen
 - o Einwand-Geber fragen: Gibst du KonsenT zu dem neuen Vorschlag?
5. Ggf. mit den anderen Einwandgebern
6. Neuen Vorschlag dem Gesamtteam zum KonsenT stellen

Integrations-Hilfen

- Wenn etwas „falsch“ verstanden wurde = notwendige Informationen geben
- „Es gibt aber noch bessere Lösungen!“ = Hinweis auf „Tue mehr mit Ungefähr“, Zeitaufwand „bessere Lösung“, es geht um den nächsten Schritt und die Dynamische Steuerung
- Sorge über die Zukunft = Aus Sorge „Messungen“ machen:
„Ist es okay, dass du den schwerwiegenden Einwand bringst, wenn die Zahlen, Daten, Fakten (ZDF) da sind?“
- Bei Fürsorge für andere Personen „Das ist schlecht für A“ – Check mit A: *„Wenn du diese Sorge hörst, gibst du immer noch KonsenT oder hast du einen schwerwiegenden Einwand?“* – Hinweis auf die Eigenverantwortung von A
- Gültigkeitszeitraum ins Bewusstsein rufen oder verkürzen
- Auslagerung in eine AG mit involvierten Person + 1-2 neutrale Personen – gemeinsamen Vorschlag beim nächsten Mal einbringen
- Entscheidungsform wechseln: KonsenT zum systemischen Konsensieren oder Delegation an eine AG oder Einzel-Person
- Wenn es um eine Person, einen „Störenfried“ geht: Entlassungsprozess als Extra-Punkt beim nächsten Mal einbringen
- Jetzt eine Pause machen und danach weitermachen
- Wenn völlig unklar ist eine Runde machen: Wie können wir jetzt damit umgehen und eine machbare Lösung finden?
- Neues Treffen innerhalb von 48 Stunden
- Nächst-höherer Kreis entscheidet, wenn es eine Entscheidung braucht

Integrations-Hilfen

- Wenn etwas „falsch“ verstanden wurde = notwendige Informationen geben
- „Es gibt aber noch bessere Lösungen!“ = Hinweis auf „Tue mehr mit Ungefähr“, Zeitaufwand „bessere Lösung“, es geht um den nächsten Schritt und die Dynamische Steuerung
- Sorge über die Zukunft = Aus Sorge „Messungen“ machen:
„Ist es okay, dass du den schwerwiegenden Einwand bringst, wenn die Zahlen, Daten, Fakten (ZDF) da sind?“
- Bei Fürsorge für andere Personen „Das ist schlecht für A“ – Check mit A: *„Wenn du diese Sorge hörst, gibst du immer noch KonsenT oder hast du einen schwerwiegenden Einwand?“* – Hinweis auf die Eigenverantwortung von A
- Gültigkeitszeitraum ins Bewusstsein rufen oder verkürzen
- Auslagerung in eine AG mit involvierten Person + 1-2 neutrale Personen – gemeinsamen Vorschlag beim nächsten Mal einbringen
- Entscheidungsform wechseln: KonsenT zum systemischen Konsensieren oder Delegation an eine AG oder Einzel-Person
- Wenn es um eine Person, einen „Störenfried“ geht: Entlassungsprozess als Extra-Punkt beim nächsten Mal einbringen
- Jetzt eine Pause machen und danach weitermachen
- Wenn völlig unklar ist eine Runde machen: Wie können wir jetzt damit umgehen und eine machbare Lösung finden?
- Neues Treffen innerhalb von 48 Stunden
- Nächst-höherer Kreis entscheidet, wenn es eine Entscheidung braucht

Integrations-Hilfen

- Wenn etwas „falsch“ verstanden wurde = notwendige Informationen geben
- „Es gibt aber noch bessere Lösungen!“ = Hinweis auf „Tue mehr mit Ungefähr“, Zeitaufwand „bessere Lösung“, es geht um den nächsten Schritt und die Dynamische Steuerung
- Sorge über die Zukunft = Aus Sorge „Messungen“ machen:
„Ist es okay, dass du den schwerwiegenden Einwand bringst, wenn die Zahlen, Daten, Fakten (ZDF) da sind?“
- Bei Fürsorge für andere Personen „Das ist schlecht für A“ – Check mit A: *„Wenn du diese Sorge hörst, gibst du immer noch KonsenT oder hast du einen schwerwiegenden Einwand?“* – Hinweis auf die Eigenverantwortung von A
- Gültigkeitszeitraum ins Bewusstsein rufen oder verkürzen
- Auslagerung in eine AG mit involvierten Person + 1-2 neutrale Personen – gemeinsamen Vorschlag beim nächsten Mal einbringen
- Entscheidungsform wechseln: KonsenT zum systemischen Konsensieren oder Delegation an eine AG oder Einzel-Person
- Wenn es um eine Person, einen „Störenfried“ geht: Entlassungsprozess als Extra-Punkt beim nächsten Mal einbringen
- Jetzt eine Pause machen und danach weitermachen
- Wenn völlig unklar ist eine Runde machen: Wie können wir jetzt damit umgehen und eine machbare Lösung finden?
- Neues Treffen innerhalb von 48 Stunden
- Nächst-höherer Kreis entscheidet, wenn es eine Entscheidung braucht

Integrations-Hilfen

- Wenn etwas „falsch“ verstanden wurde = notwendige Informationen geben
- „Es gibt aber noch bessere Lösungen!“ = Hinweis auf „Tue mehr mit Ungefähr“, Zeitaufwand „bessere Lösung“, es geht um den nächsten Schritt und die Dynamische Steuerung
- Sorge über die Zukunft = Aus Sorge „Messungen“ machen:
„Ist es okay, dass du den schwerwiegenden Einwand bringst, wenn die Zahlen, Daten, Fakten (ZDF) da sind?“
- Bei Fürsorge für andere Personen „Das ist schlecht für A“ – Check mit A: *„Wenn du diese Sorge hörst, gibst du immer noch KonsenT oder hast du einen schwerwiegenden Einwand?“* – Hinweis auf die Eigenverantwortung von A
- Gültigkeitszeitraum ins Bewusstsein rufen oder verkürzen
- Auslagerung in eine AG mit involvierten Person + 1-2 neutrale Personen – gemeinsamen Vorschlag beim nächsten Mal einbringen
- Entscheidungsform wechseln: KonsenT zum systemischen Konsensieren oder Delegation an eine AG oder Einzel-Person
- Wenn es um eine Person, einen „Störenfried“ geht: Entlassungsprozess als Extra-Punkt beim nächsten Mal einbringen
- Jetzt eine Pause machen und danach weitermachen
- Wenn völlig unklar ist eine Runde machen: Wie können wir jetzt damit umgehen und eine machbare Lösung finden?
- Neues Treffen innerhalb von 48 Stunden
- Nächst-höherer Kreis entscheidet, wenn es eine Entscheidung braucht