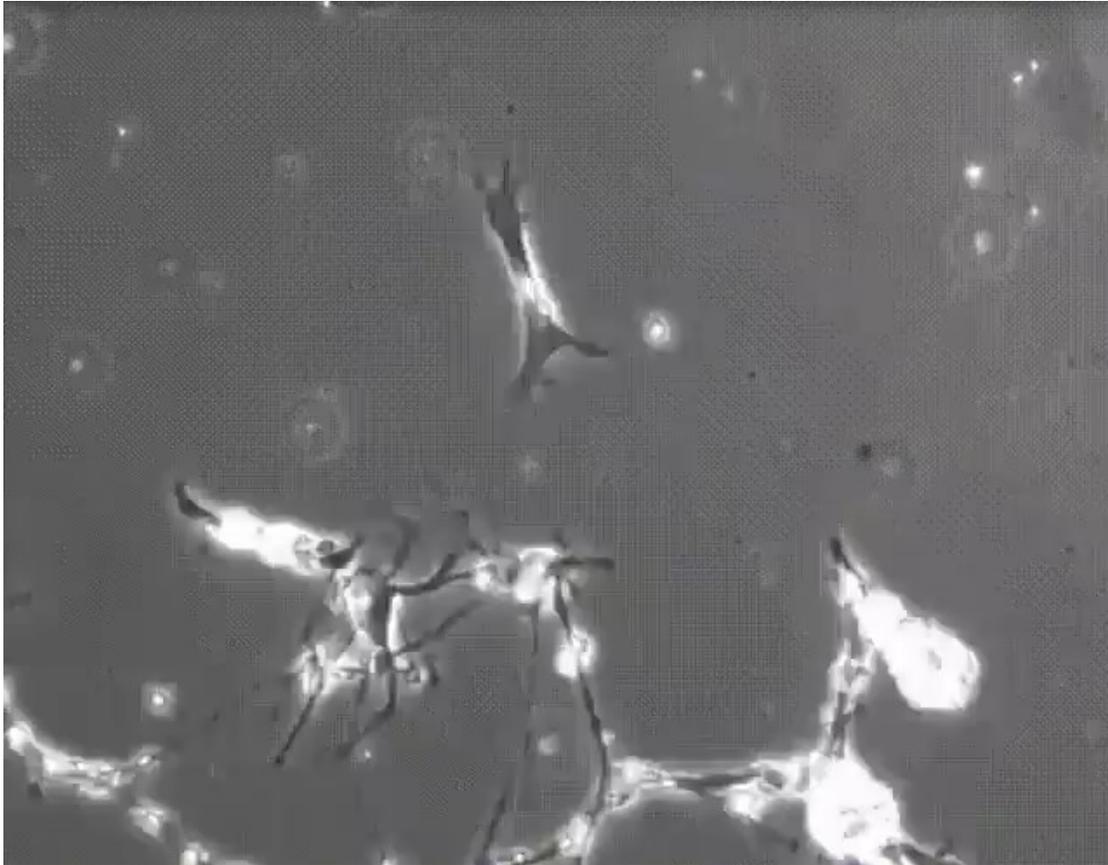


Mediation capability based scoring tool





- **Wenn Sie Netzwerke gründen oder entwickeln möchten haben Sie einen Anhaltspunkt, wen Sie zuerst zusammenbringen sollten.**
- **Sie verbessern die Kommunikation zwischen Partnern oder Abteilungen**
- **Sie können neue Kunden oder potentielle Kooperationspartner schnell und besser einschätzen.**

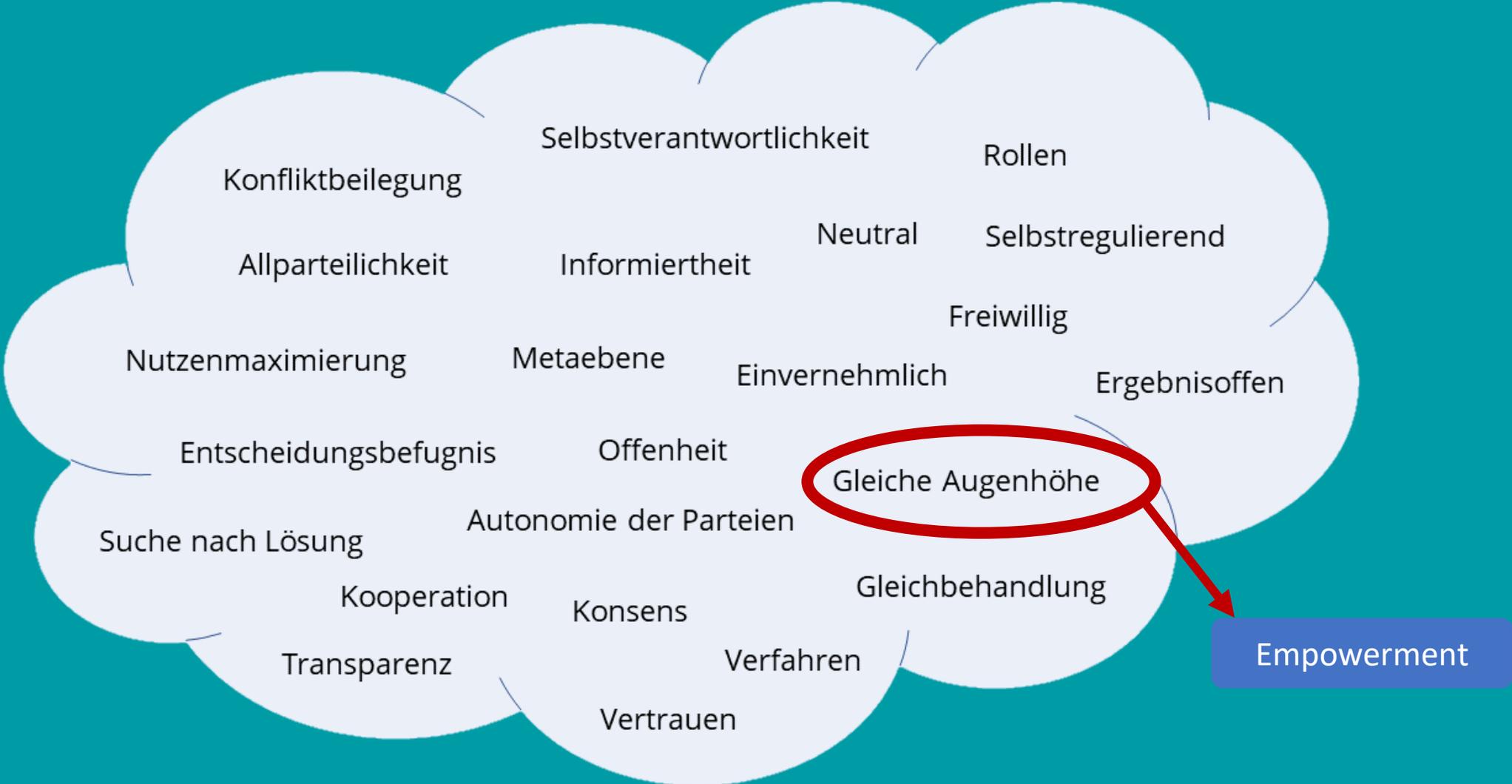
- **Sie kennen ihre betriebliche Persönlichkeit und können damit werben**
- **Als Bewerber*in können Sie eine Passung zu einem Betrieb einschätzen**
- **Sie unterstützen neue Mitarbeiter*innen bei der Einarbeitung und der Steigerung ihrer Kommunikationsqualität**

**Mediation ist ein strukturiertes Verfahren zur
Dämpfung oder Auflösung von Konflikten**

**Probleme = Sachebene
Konflikte = Beziehungsebene**

**Mediation ist Kommunikation zur
Steigerung von Kommunikationsqualität**

Mediation capability based scoring tool



Das Tool bewertet die Mediationsfähigkeit von Betrieben

Grad in % an Mediationsfähigkeit

Eine Persönlichkeit



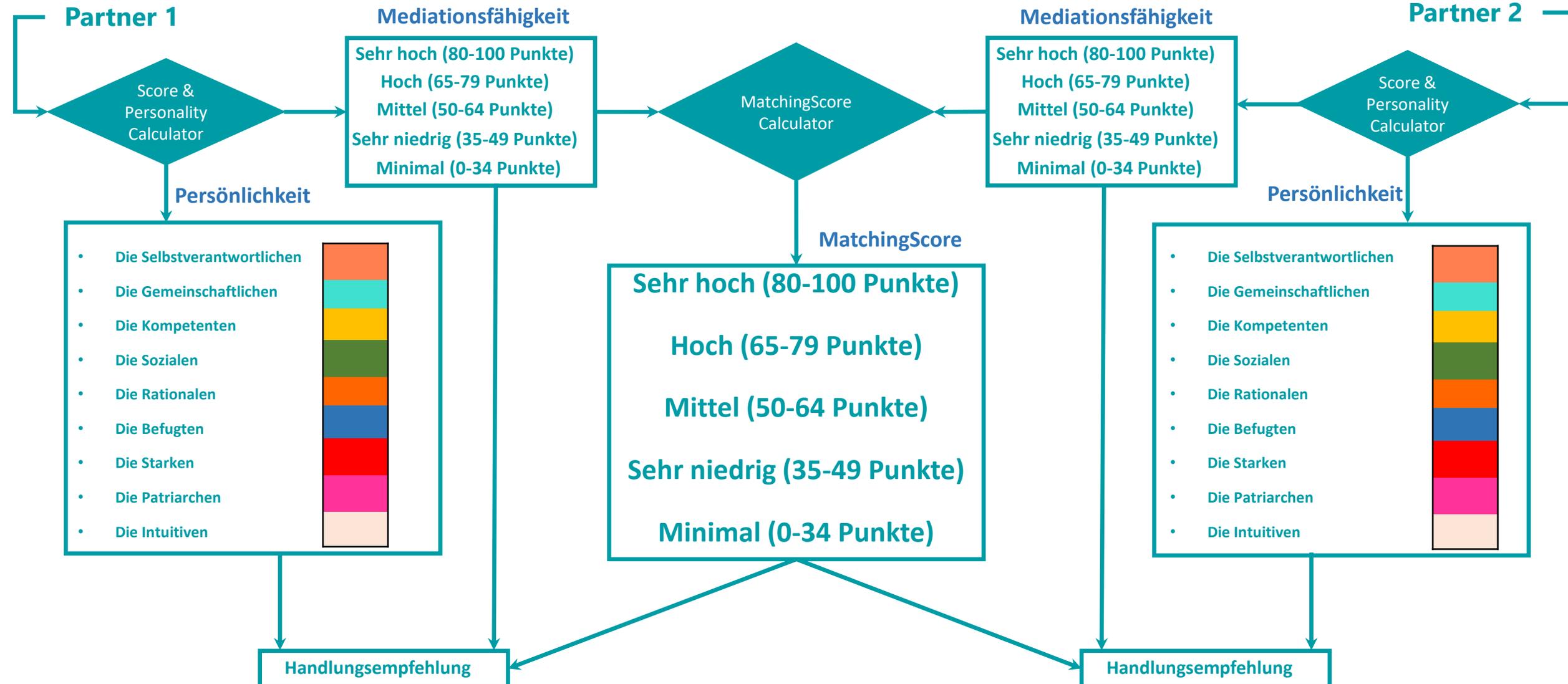
- **Handlungsempfehlung für die Beziehungsebene**
- **Beschreibung der Persönlichkeit**
- **Bedeutung bezogen auf eine Organisation**
- **Bedeutung auf eine Person**

Optional ein MatchingScore

**Für Projekte oder Netzwerkmanager*innen eine
Statistik über gegebene Antworten**

Überblick

Mediation capability based scoring tool



Anwendungsfälle:

- Für Netzwerkmanager*innen, die Netzwerke gründen, stabilisieren oder entwickeln wollen.
- Für Betriebe, die die Kommunikation zwischen Abteilungen verbessern möchten.
- Für Betriebe, die neue Kunden hinsichtlich der Ansprache abschätzen möchten.
- Für Betriebe, die potenzielle Kooperationspartner hinsichtlich einer Zusammenarbeit abschätzen möchten.
- Für Beratungsfirmen, die Ihre Kunden entsprechend abschätzen wollen.
- Für Betriebe, die sich reflektieren und ihre Persönlichkeit kennen möchten.

Das Scoring Tool liefert folgende Ergebnisse:

1. Einen Grad von Konsensual- oder Mediationsfähigkeit, der mit einem Textbaustein ausgeführt wird.
2. Eine Persönlichkeit, die auf einem Wertemodell basiert. Diese wird mit einem Textbaustein verschiedentlich ausgeführt.
 - a. Beschreibung der Persönlichkeit
 - b. Bedeutung der Persönlichkeit bezogen auf eine Organisation
 - c. Bedeutung der Persönlichkeit bezogen auf eine Person
 - d. Handlungsempfehlung für die Beziehungsebene.
3. Wenn 2 Betriebe verglichen werden, dann wird ein Grad einer Kompatibilität der beiden Betriebe ausgegeben und in einem Textbaustein ausgeführt. Dies ist der MatchingScore

Es ist ratsam, bei einzelnen Unternehmen, die Auswertung in einer ca. 20-minütigen Zoom Video Konferenz zu erläutern.

Für das Projekt- und Netzwerkmanagement können auch die Betriebe einzeln abgefragt und dann geclustert werden. Sie können so von vornherein Zielsprachen ggf. genauer planen. Hierfür steht ein einfaches, aber wirksames Kommunikationsmodell zur Verfügung. (5-Aktionsmuster-Modell)

Betrieb, Unternehmen und Abteilungen werden gleichermaßen bewertet.

Systemisch sind die drei Begriffe gleich zu sehen. Das bedeutet, ein Unternehmen kann und wird auch aus verschiedenen „Persönlichkeiten“ bestehen. Eine größere „Entwicklungsabteilung“ dürfte sich von der Persönlichkeit der „Kreativabteilung“, wie auch der „Vertriebsabteilung“ unterscheiden.

Bei größeren Firmen kann es daher sinnvoll sein, sich einzelne Abteilungen anzuschauen, denn hier lassen sich hinsichtlich der Nähe und Ferne zu jeweils anderen Persönlichkeiten, Konfliktpotentiale schnell erkennen und bearbeiten.

<https://docs.google.com/forms/d/1evTOMVxxm34VVHFHeboFhAQD7JB2TigPliohHDz2vmE>

Die „Persönlichkeiten“

- Die Selbstverantwortlichen
- Die Gemeinschaftlichen
- Die Kompetenten
- Die Sozialen
- Die Rationalen
- Die Befugten
- Die Starken
- Die Patriarchen
- Die Intuitiven



Ergebnis eines Durchlaufs. Mediationsfähigkeit:

Mit dieser Bewertung lässt sich ein hoher Grad an Mediationsfähigkeit erwarten und Sie sind damit strukturell in der Lage, sehr viele Wesensmerkmale für einen gelingenden Konsens oder eine gelingende Mediation auszufüllen. Sie erfüllen zu einem hohen Anteil förderliche Kriterien, die dies ermöglichen. Erfahrungsgemäß kommt ein Wert von mehr als 80 % kaum vor.

Man kann den Wert besser begreifen, wenn man sich die Angabe als „Kompatibilität“ vorstellt. Wenn wir Konsensfähigkeit erzielen wollen, nutzen wir Verfahren, bewusstes Kommunizieren sowie Kommunikationstechniken und greifen auch auf ein Wertemodell zurück, welches beispielsweise Fragen mit Blick auf die Unternehmenskultur beantworten kann. Das Erfolgspotential als Wert gibt an, zu wieviel Prozent Ihre betriebliche Struktur kompatibel mit diesem Vorgehen ist.

Das bedeutet auch, dass zur Lösung und Umsetzung ein Wille gehört. Ist dieser nicht vorhanden, spielt es keine Rolle, wie kompatibel ein System ist. Es wird dann eben nicht umgesetzt. Ist das Ergebnis ein geringer Wert, so ist dies kein Ausschlusskriterium für die Umsetzung von Interessenausgleich. Es sind aber auf der Beziehungsebene bestimmte Dinge zu beachten.

Beschreibung der Persönlichkeit und Handlungsempfehlung:

Die Kompetenten:

Die Kompetenten zeichnen sich durch ein integrales Bewusstsein aus. Das bedeutet, dass alle Aspekte der menschlichen Erfahrung und des menschlichen Bewusstseins miteinander verbunden und untrennbar sind und dass ein ganzheitlicher Ansatz erforderlich ist, um ein vollständigeres Verständnis zu erlangen. Entscheidungen werden auf Grundlage von Kompetenzen getroffen. Flexible, aber konkretes Führungsverhalten finden sich in diesen Unternehmen. Statik und Stillstand ist ein Graus und Konfliktlösungen abseits von Flexibilität und Wandel sind unerwünscht. Ein beispielhafter Grundsatz ist das „Think Different“ oder „Entscheide dich so, dass die Anzahl deiner Wahlmöglichkeiten zunimmt. Das Lernschema der Kompetenten ist die Berufung und die damit zusammenhängende Eigenmotivation. Das bevorzugte Lösungsschemata ist Kooperation und Verhandlung. Sie befinden sich sehr nah an den Gemeinschaftlichen und es findet sich auch eine Nähe zu den Sozialen.

Worauf sollte man auf der Beziehungsebene besonders achten?

Da es sich bei der beschriebenen Persönlichkeit um eine Person handelt, die einen umfassenden Blick auf die menschliche Erfahrung und das menschliche Potenzial hat, ist es wichtig, ihre Perspektive zu respektieren und zu schätzen. Wenn Sie mit dieser Person zusammenarbeiten, sollten Sie darauf achten, eine offene und flexible Denkweise zu haben und bereit sein, verschiedene Perspektiven zu berücksichtigen. Es ist auch wichtig, sich bewusst zu sein, dass diese Person wahrscheinlich ein tiefes Verständnis für die verschiedenen Ebenen des menschlichen Bewusstseins und der menschlichen Entwicklung hat, und dass ihre Ideen und Vorschläge möglicherweise komplex und detailliert sein können. Aus diesem Grund kann es hilfreich sein, klar und deutlich zu kommunizieren und Fragen zu stellen, um sicherzustellen, dass Sie ihre Perspektive vollständig verstehen. Schließlich ist es wichtig, eine unterstützende und kooperative Arbeitsbeziehung aufzubauen und zu pflegen, um gemeinsam eine umfassendere und integrative Herangehensweise an Probleme zu entwickeln und Lösungen zu finden, die auf eine ganzheitliche und integrative Art und Weise auf die Bedürfnisse und Herausforderungen eingehen.

Die Persönlichkeit der Kompetenten, bezogen auf eine Organisation:

Der Begriff "Integral" bezieht sich auf eine umfassende Sichtweise oder Perspektive, die verschiedene Aspekte und Dimensionen des menschlichen Lebens und Bewusstseins miteinbezieht. Im Kontext des menschlichen Bewusstseins kann der Begriff "Integral" verwendet werden, um auf eine holistische und integrale Betrachtungsweise der menschlichen Erfahrung und des menschlichen Potenzials hinzuweisen. Das integrale Modell umfasst verschiedene Ebenen des menschlichen Bewusstseins und der menschlichen Entwicklung, einschließlich der physischen, emotionalen, mentalen und spirituellen Dimensionen. Es betont die Notwendigkeit, diese verschiedenen Ebenen in ihrer Komplexität und Vielfalt zu verstehen und zu integrieren, um ein umfassenderes Verständnis des menschlichen Bewusstseins und des menschlichen Potenzials zu erlangen. Das integrale Modell kann dazu beitragen, unsere Sichtweise auf uns selbst und auf die Welt um uns herum zu erweitern und uns dabei unterstützen, unsere Fähigkeiten und Potenziale in allen Aspekten unseres Lebens zu entfalten. Es kann uns auch dabei helfen, ein tieferes Verständnis für die komplexen Herausforderungen zu entwickeln, mit denen wir als Individuen und als Gesellschaft konfrontiert sind, und uns dabei unterstützen, Lösungen zu finden, die auf eine ganzheitliche und integrative Art und Weise auf unsere Bedürfnisse und Herausforderungen eingehen. Insgesamt betont das Konzept der Integralität die Wichtigkeit, ein umfassenderes Verständnis der menschlichen Erfahrung und des menschlichen Potenzials zu entwickeln, das sowohl die äußeren als auch die inneren Dimensionen des menschlichen Lebens und Bewusstseins umfasst. Es kann uns dabei unterstützen, unser individuelles und kollektives Wachstum und unsere Entwicklung zu fördern und dazu beitragen, eine bessere Zukunft für uns alle zu schaffen.

Die Persönlichkeit der Kompetenten, bezogen auf eine Person:

Eine Integrale Persönlichkeit ist eine Person, die ein hohes Maß an Bewusstsein und Integration in allen Aspekten ihres Lebens erreicht hat. Diese Person hat ein tiefes Verständnis für ihre eigene Persönlichkeit und die verschiedenen Aspekte, die dazu beitragen, wer sie sind.

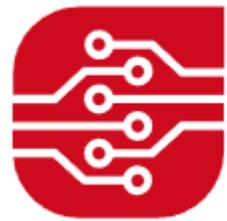
Sie haben auch ein tiefes Verständnis für die verschiedenen Perspektiven und Weltanschauungen, die in der Welt existieren. Eine Integrale Persönlichkeit ist in der Lage, die verschiedenen Aspekte ihres Lebens zu integrieren, wie zum Beispiel Arbeit, Familie, Beziehungen, Spiritualität und persönliche Entwicklung. Sie sind in der Lage, ein ausgewogenes und erfülltes Leben zu führen, indem sie ihre Bedürfnisse und Wünsche in Einklang bringen und sich auf ihre Ziele und Werte konzentrieren. Eine Integrale Persönlichkeit hat auch die Fähigkeit, verschiedene Perspektiven und Weltanschauungen zu integrieren, indem sie verschiedene Sichtweisen auf ein Problem betrachten und eine umfassendere Lösung finden. Sie sind in der Lage, die Werte und Überzeugungen anderer Menschen zu respektieren, ohne ihre eigenen Werte und Überzeugungen zu opfern. Eine Integrale Persönlichkeit ist auch in der Lage, mit Veränderungen und Unsicherheit umzugehen, indem sie ihre Fähigkeiten zur Anpassung und Flexibilität nutzen. Sie sind in der Lage, Herausforderungen und Schwierigkeiten als Gelegenheiten für Wachstum und Entwicklung zu betrachten und ihre Erfahrungen zu nutzen, um ihr Leben und ihre Beziehungen zu verbessern.

Bei zweitem Partner: MatchingScore Ausgabe und Handlungsempfehlung:

Der MatchingScore bewertet einen Grad einer Wahrscheinlichkeit für eine erfolgreiche Kooperation auf Basis jener Konsensual Fähigkeit eines Betriebes. Deren Eigenschaften sind zum Beispiel Vertrauen, Werte, Kultur, Ziele, Konfliktlösung, Gewährung oder auch Marktcharakteristik sowie deren Kongruenz mit den potenziellen Partnern.

In diesem Bewertungsgrad stecken Übereinstimmungen im Wertemodell, im Bildungs- Weiterbildungsverhalten und in den Ressourcen für gelingende Konsensfähigkeit. Einer hohen Kommunikationsqualität sollte bei der Zusammenarbeit Aufmerksamkeit geschenkt werden, um mögliche Konfliktpotentiale zeitnah zu erkennen. Ebenso sind Face to Face Treffen für eine Festigung der Beziehung wichtig und die Ergebnisse und Austauschgespräche sollten gegenseitig protokolliert werden. Ebenso kann es wichtig sein, eine Autonomie und eine klare Verantwortlichkeit in der Zusammenarbeit einzufordern.

Zu diesem Sachverhalt bietet ich auch Vorträge an. Kurze von 15 Minuten bis zu längeren von 2 Stunden. Ebenso auch Workshops, die sich allgemein damit beschäftigen.



Mittelstand-Digital
Zentrum
WertNetzWerke

Google Forms – Datenerfassung des Scoring Tools

<https://docs.google.com/forms/d/1evTOMVxxm34VVHFHeboFhAQD7JB2TigPliohHDz2vmE/>

Eine Google Anmeldung ist nicht erforderlich.

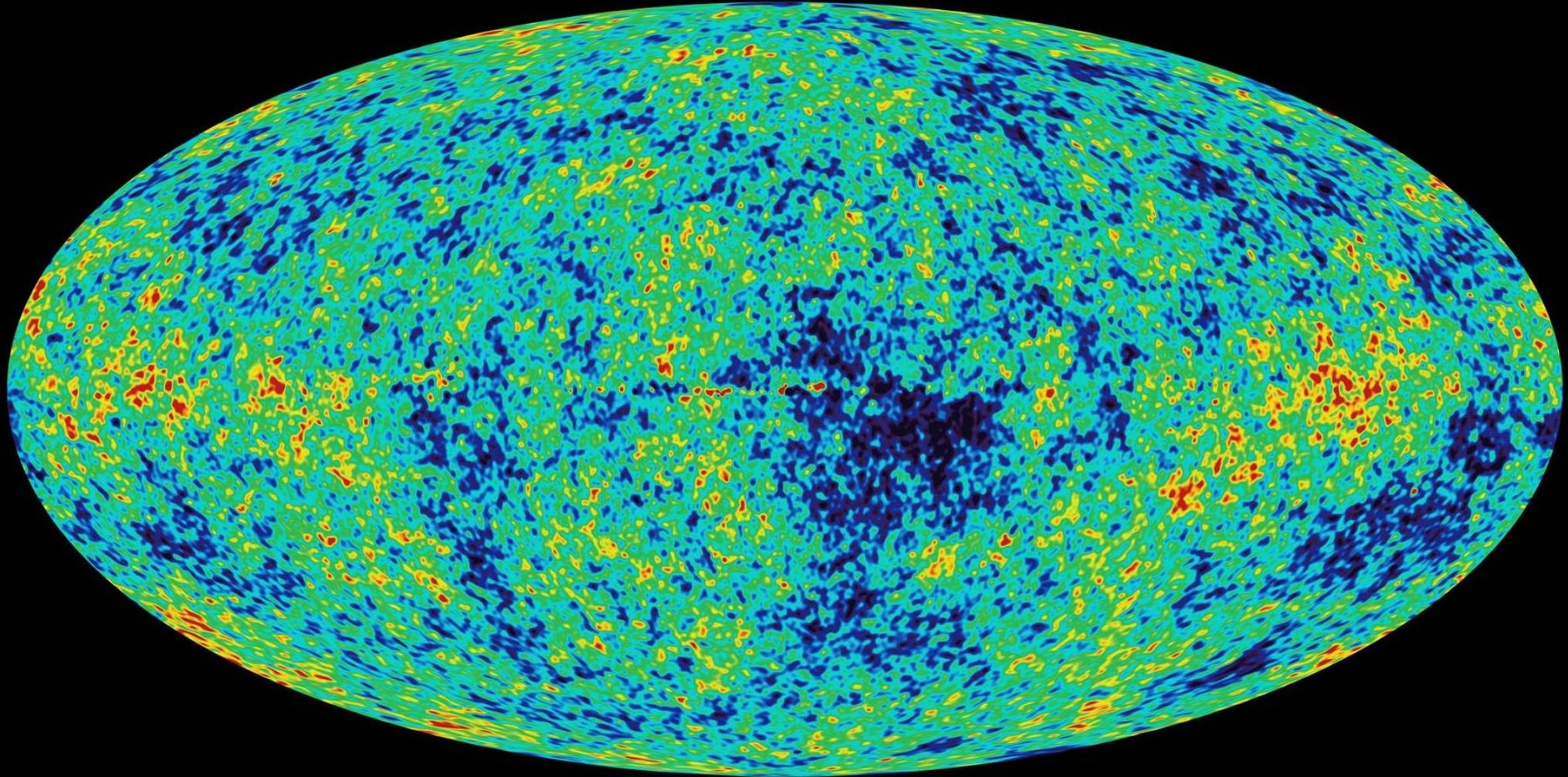
Das ScoringTool nutzt keine personenbezogenen Daten.

Nur für die Rückmeldung benötigen wir eine Mailadresse, eine Telefonnummer oder einen Namen.

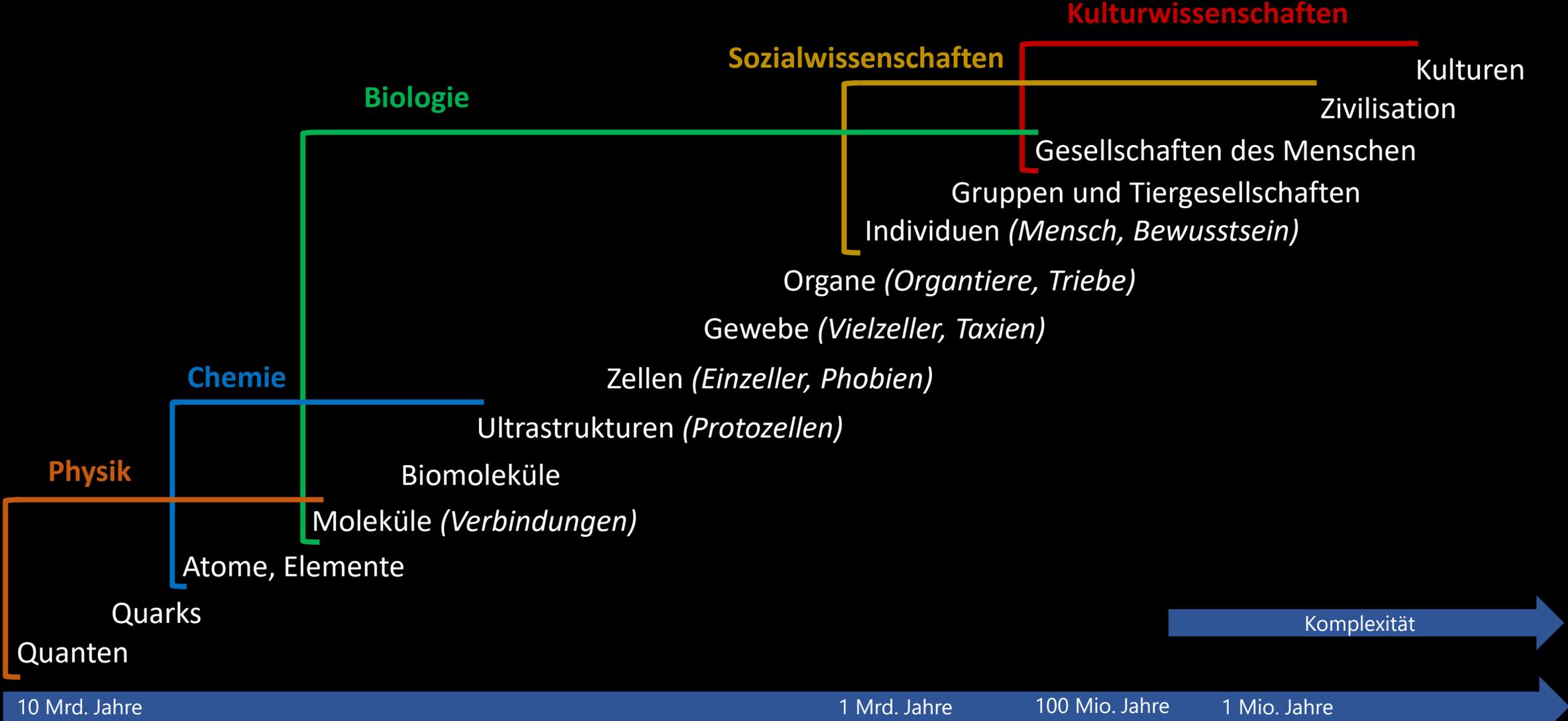
Wenn wir noch etwas Zeit haben...

Warum geht das?

Mediation capability
based scoring tool



Mediation capability based scoring tool



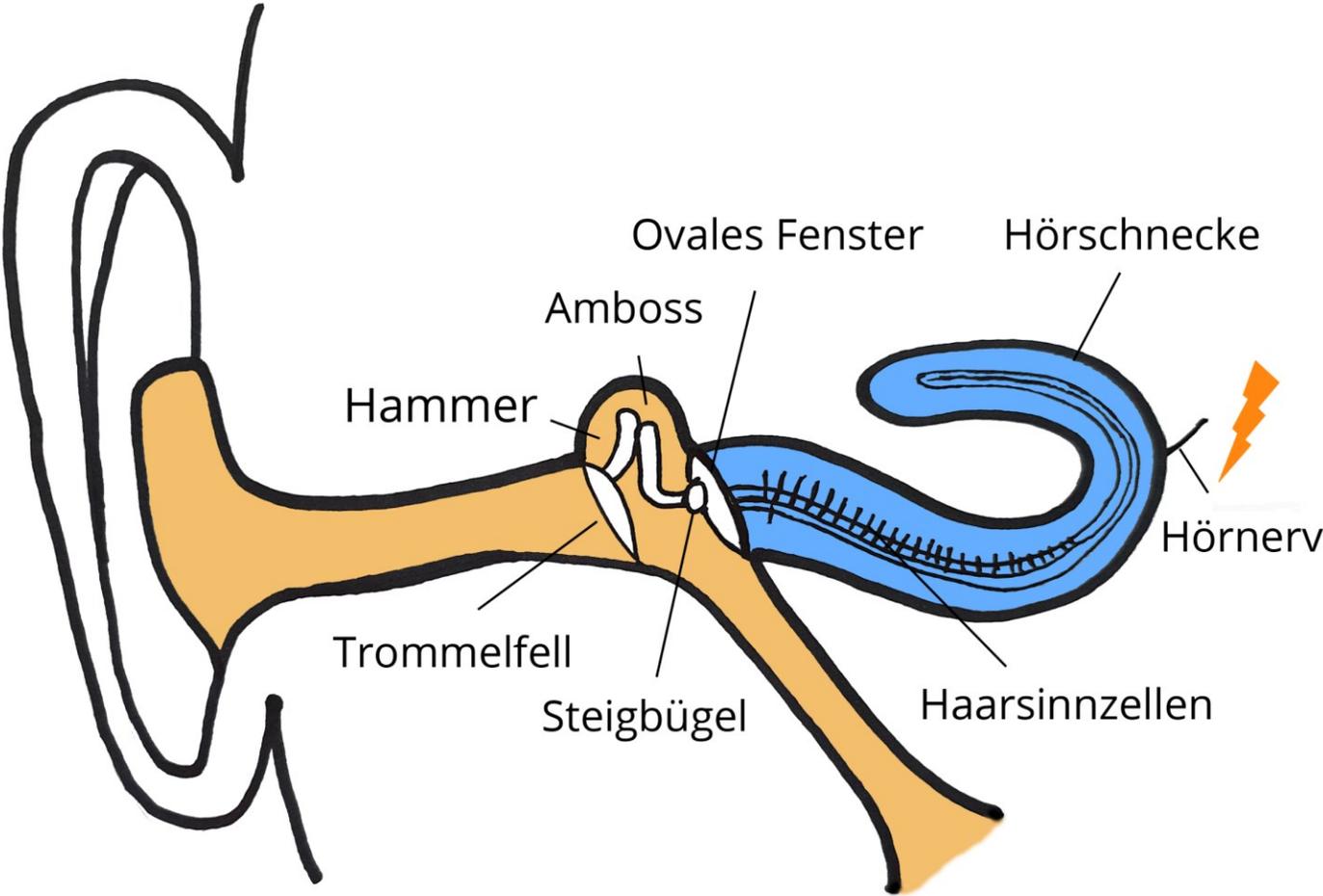
Mediation capability based scoring tool

Sender



Schall

Empfänger



Mechanik

Chemie

Elektrizität

Energietransformation mittels...



Goldene Regel der Mechanik

Was du an **Weg** (s) bei gleicher **Arbeit** (J) sparen
willst, musst du an **Kraft** (F) dazu geben.

Goldene Regel der Kommunikation

Was du an **Konfliktpotential (KP)** bei
gleicher **Arbeit (J)** sparen willst, musst du an
Kommunikationsqualität (KQ) dazu geben.

Qualität ist das, was Konfliktpotentiale nicht entstehen lässt.

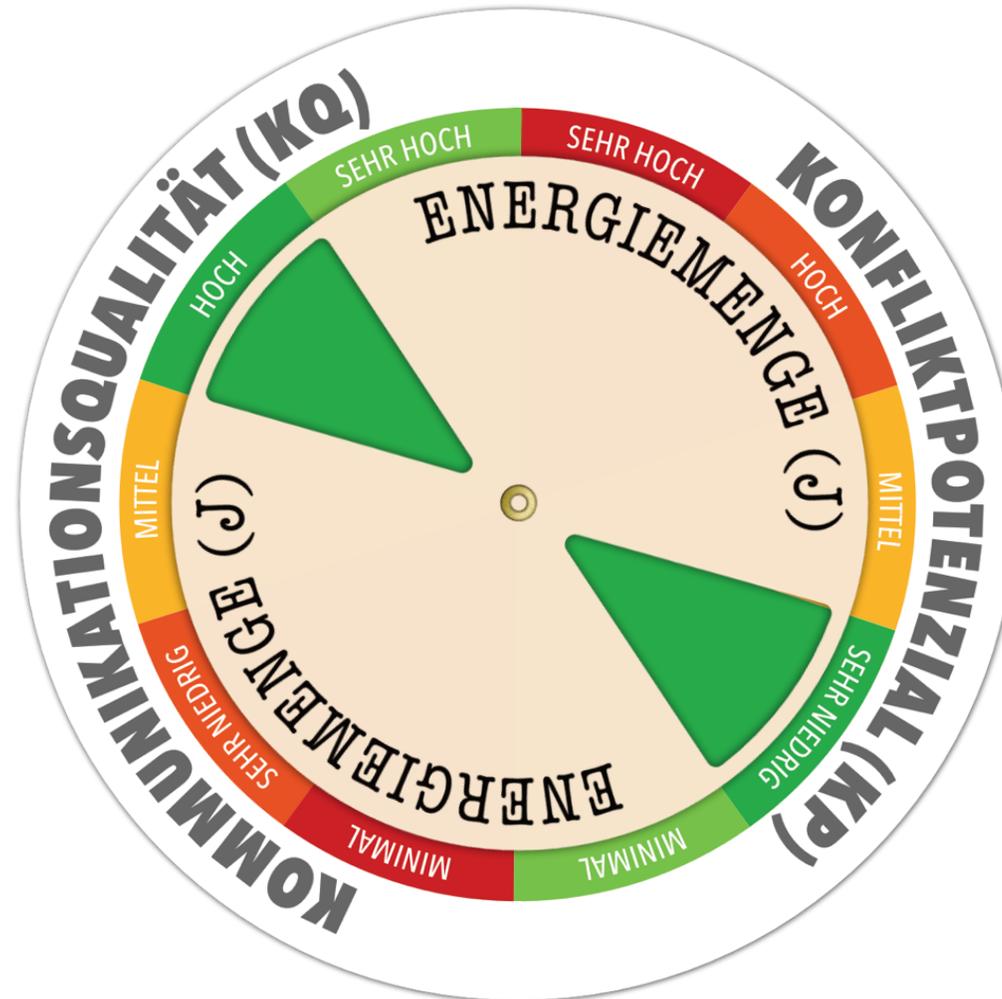
Konfliktpotentiale sind Potentiale, die Störungen in der Kommunikation auftreten lassen können.



+ Verschränkung oder Anbindung an individuelle Wirklichkeiten.

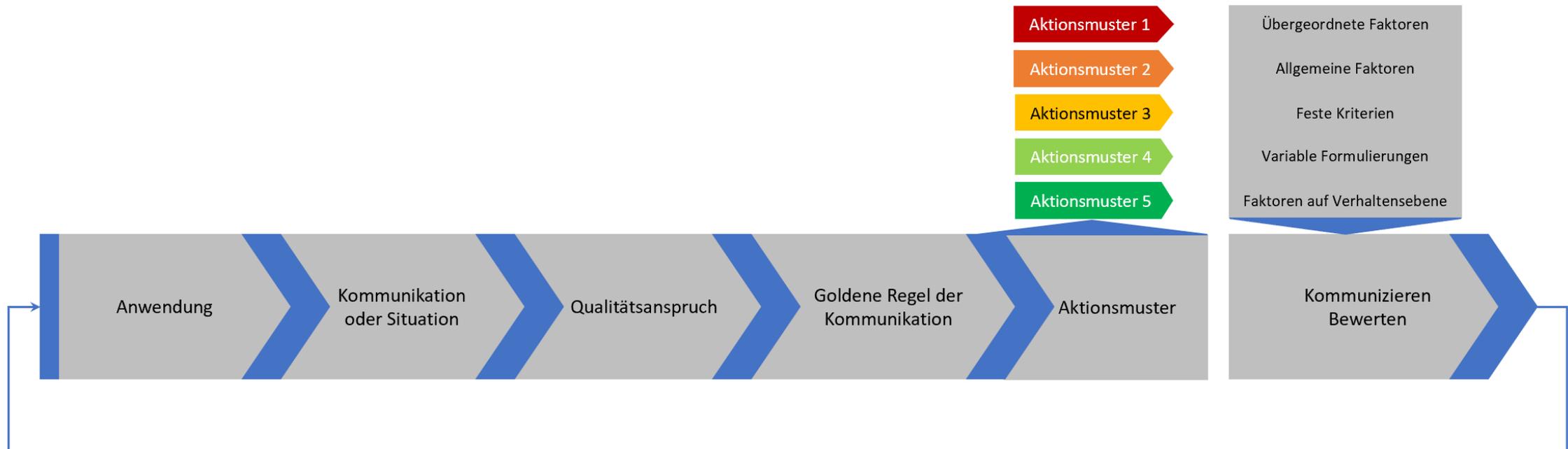
Beide Wirkungsgrade führen zwingend zu Konfliktpotentialen.

Mediation capability based scoring tool



Beispiel: 5-Aktionsmuster Modell

Mediation capability
based scoring tool





Danke für die Aufmerksamkeit