

Die Fehlererkennung / Fehlervermeidung in funktionierenden Teams/Ehen/(Musik-)Gruppen

Für Personen und Gruppierungen, die als Chaoten mit Chaotensystemlosigkeit agieren, ist diese folgende, von F. Groihs aufgezeigte Arbeitsweise nur bedingt anwendbar!

Hinweis: Da es den „Pöbel“ gibt, wird diese Bezeichnung auch entsprechend verwendet!

Erkenntnis:

- 100%ige Perfektion gibt es nicht!
- Ohne die notwendige Hilfe nach einer gegenseitigen Kontrolle von Projekt-Partnern erfolgt keine Fehlerminimierung!
- Abschaltung des oft vorhandenen Anerkennungsdefizits vor allem nach einer erfolgten Leistung des Projekt-Partners!
- Zielerreichung ist wichtiger als das Rechthaben einzelner Projekt-Partner!
- Sympathie unter Team-Mitglieder ist nicht unbedingt notwendig, aber richtig eingesetzt sehr hilfreich!
- Die nachweisliche Sinnlosigkeit der dumm propagierten 50:50-Ehe-Arbeitsaufteilungs-Schrott-Regelung!

In unserer Leistungsgesellschaft passiert es, dass in Teams/Ehen/Gruppen die einzelnen Personen eine möglichst perfekte/fehlerlose Arbeit/Leistung gegenüber sich selbst und deren Partnern abliefern wollen, obwohl es in der Realität unmöglich ist, immer eine 100%ige fehlerfreie Leistung zu erbringen. Daher werden, um den Fehlerfreiheits-Anschein zu wahren, dafür sogar alle möglichen (Energie fressenden) Tricks angewandt.

Die 100%ige Perfektheit, die fast nie erreichbar ist, wird von den Personen vor allem aus zwei Gründen angestrebt:

- 1.) Um sicher zu sein, den eigenen Perfektionsvorgaben zu entsprechen (denn der Mangel an Selbstbewusstsein benötigt dies unbedingt. Depressionen wären sonst die Folge).
- 2.) Ein Grund dafür ist auch das Bedürfnis, vor allen Personen gut/perfekt „dazustehen“. Um vom Team-Partner/Ehe-Partner/Gruppen-Partner für die eigene, erbrachte Leistung und für die eigene, angeblich vorhandene Unfehlbarkeit anerkannt zu werden (unter dem derzeitigen, vorherrschenden Anerkennungsdefizit leiden fast alle Personen).
- 3.) Es resultiert auch daraus der projektstörende Zwang, mit seinen eigenen Aktionen immer in allen Bereichen 100% Recht zu haben. *Die dafür helfende Prämisse von F. Groihs: „Ich will nicht recht haben, sondern ich will immer (allein oder im Team) das beste Ergebnis erzielen/erreichen!“*

Die Nachteile des bestehenden, allgemeinen Anerkennungsdefizits:

Wegen dem in der heutigen Gesellschaft bestehendem Anerkennungsdefizit, entwickelt sich vor allem bei den perfekt agierend-wollenden Personen ein Anerkennungsbedarfs-Zwang, der diese Personen in eine Isolation treibt, da sie keinesfalls gemeinsam mit ihrem vorhandenen Team-Partner/Ehe-Partner/Gruppen-Partner, ihre (wenn auch geringe) Fehlerquote aufarbeiten wollen/können.

Aber auch die Teams/Ehen/Gruppen sind leider nicht in der Lage, dieses Problem lösungsorientiert zu analysieren und in Folge gemeinsam erfolgreich auszuschalten. Auch bleibt ihnen dadurch ein gemeinsames Erfolgserlebnis versagt.

Die vorhandenen Vorteile einer funktionierenden Team-Arbeits-Situation sind vielen Menschen offensichtlich nicht immer bewusst. Bei allen Aktionen von/mit Menschen entstehen (auch bei einem allgemeinen, ehrlichen Bemühen) Fehler/Fehlersituationen. Gerade aber die gemeinsame Team-Fehlerminimierung ist die Stärke einer funktionierenden Teams/Ehen/Gruppen. Leider wird dieses erfolgreiche Tool nicht vorrangig eingesetzt. Auftretende Fehler können in einem funktionierenden Team wesentlich früher, vor allem gemeinsam erkannt und bei Bedarf gemeinsam wesentlich leichter gelöst/verhindert werden.

Dieses Vorgehen wird sicher eine Vielzahl von Partnern überfordern, denn die wirklich partnerschaftlichen Regelungen, sind diesen leider nur sehr selten bewusst! Auch eine keinesfalls überbewertende, aber auch nicht eine ignorierende Rücksichtnahme im mentalen Bereich hat den gemeinsamen Zielvorgaben entsprechend eingesetzt zu werden.

Sympathie:

Sympathie ist nicht unbedingt notwendig, aber erleichtert vieles. Sympathie sollte aber niemals die notwendigen, logischen Regeln aushebeln. Sie kann sie auch keinesfalls ersetzen.

Die Kontroll- und Hilfsaktionen:

Vor allem ist von Projekt-Aktions-Beginn an das Erkennen und Berücksichtigen, der bei den Team-Partnern verschiedenen vorhandenen Kapazitäten/Qualitäten/Fehlstellen unbedingt notwendig, um ihnen bei den entsprechenden Aktionen erfolgreich helfen und von ihnen bei Bedarf kompetente Hilfe erwarten zu können.

Fehlerursachen:

- Mangel an gegenseitiger, gebührender Anerkennung der Partner
- fehlendes, grundlegendes, gegenseitiges Vertrauen
- fehlen einer gemeinsam abgestimmten, gegenseitigen Hilfestellung nach einer gegenseitigen Kontrolle
- fehlende Selbstüberprüfung/gegenseitige Überprüfung bei allen Plänen und Aktionen
- Unkenntnis und Ignoranz der Stärken und Schwächen der Partner
- vorhandene Rechthaberei statt fehlen einer gemeinsamen Problem-Lösungsbereitschaft,
- Ehrlichkeitsmanko in Teilbereichen wegen eigener Versagens-Scham
- Zulassung der Beeinflussung durch den, einem umgebenden, unbeteiligten Pöbel (z. B. auch Verwandtschaft, ...)

Auch wenn der Mainstream es dumm propagiert, die 50:50-Arbeitsaufteilungs-Schrott-Regelung (eine Idee von kranken profilierungseilen Politikerinnen) hilft keinesfalls Team-Probleme zu lösen:

Wegen immer unterschiedlichen Stärken und Fehler-Potentials der Partner wäre es sehr dumm mit dem systemkranken Pseudo-Emanzen-System (50%:50% für Ehepartner) unreflektiert zu agieren.

Bei Projekt-Aktionen ist es unbedingt notwendig, dass alle beteiligten Partner, ihre Fähigkeiten bestmöglich einsetzen. Die verschiedenen, notwendigen Arbeiten werden ausschließlich nach dem Kompetenzpotential der Partner verteilt und nicht mit einem primitiv-dummen 50:50-Pseudo-Emanzenschlüssel (wirkliche/richtige Emanzen würden diesen Blödsinn niemals fordern!), denn eine funktionierende, erfolgreiche Team-Projekt-Aktion fordert aber die genaue, vorab analysierte und festgestellte Ressourcen-Kapazität allen beteiligten Partnern. Daher werden sinnvoller Weise gleiche Arbeiten fast nie mit dem dummen 50:50-Modus zwischen Ehe-Partnern aufgeteilt. Sogar bei der Arbeits-Gesamtkapazität ist es wichtiger, dass jeder sein volles Leistungspotential ausschöpft und nicht z. B. im Eheverband stur, den dummen 50:50-Ehe-Modus einsetzen. Denn es kann auch vorkommen, dass ein Partner manchmal temporär mehr arbeitet als der andere. Das ist egal, wenn dadurch das gemeinsame Ziel besser/schneller effektiver erreicht wird.

Fazit:

100%ige Perfektion ist anzustreben, aber leider realistisch nicht immer erreichbar. Für eine Bearbeitung/Lösung der dadurch trotzdem entstandenen Fehler steht den funktionierende Teams/Ehen/Gruppen die vorliegende, perfekte Möglichkeit zur Verfügung.

Selbstverständlich ist es bei dieser aufgezeigten Vorgangsweise auch immer wichtig, das Intelligenz-Potenzial des Partners für die Situations-Beurteilung zu berücksichtigen.

Wie geht man mit Schrottbeurteilungen des einem umgebenden Umfelds um? Das Erkennen der Nichtrelevanz von Beurteilungsmeldungen des Pöbels!:

Manchmal amüsan, aber auch manchmal erschreckend ist es, wenn man erkennt, wie der Pöbel eine, die ihm dargestellte/dargebotene Situationen sieht und überfordert beurteilt! Die dann von ihm, in Situationsunkenntnis gemachten Schrott-Beurteilungen verbessern nichts und bringen nur störende Unruhe in die Team-Projekt-Aktion. Bei all diesen Situationen ist es grundsätzlich wichtig, die auftauchenden Beurteilungen des Pöbels immer tunlichst aber freundlich zu ignorieren. Pöbelbeurteilungen haben wie auch sonst sehr oft, vor allem in diesem Fall keinerlei Relevanz.

Das Selbstbewusstsein bei Team-Projekt-Aktionen:

Auch dass man das man solche Situationen ordnungsgemäß beurteilt und ihnen entsprechend begegnen kann, ist ein vorhandenes Selbstbewusstsein bei allen Team-Mitgliedern auf jedem Fall sehr hilfreich. Daher ist bei der Team-Arbeit der gegenseitige Aufbau von Selbstbewusstsein bei den Team-Mitgliedern ein notwendiger Teil der erfolgreichen Team-Projekt-Aktion.

Nur Bornierte verwenden dieses Tool nicht!
