

Bir karar verme süreci sıklıkla bir çatışma çözme süreci de içerir. Tüm süreç dört aşamalı bir döngü olarak betimlenebilir:



Ekipler bazen bir ya da daha fazla aşamada zorluk çekerler:

- 01** Bazen ekipler çok aynı kafada olur ve bu yüzden de çeşitli bakış açıları geliştirmezler.
- Öneriler:** Tartışmalarınıza dışardan bakış açıları dâhil edin. Ekip üyelerine eleştirel roller yükleyin (şeytanın avukatı). Ekibinize çeşitlilik katmak için çalışın.
- 02** Bazı ekipler ahengi sever ve bu yüzden çatışan konuları ele almazlar.
- Öneriler:** Bile isteye ortaklıklardan çok farklılıklara odaklanın. Ekip toplantılarınızda zıt görüşleri ve konuları keşfetmek için zaman ayırın. Ortak tartışmaya geçmeden önce bırakın insanlar kendi kanılarını yazıya geçirsin. Farklı seçeneklerin iyi ve kötü yanlarını irdelemek üzere altgruplar oluşturun.
- 03** Bazı ekipler kavgaya tutuşurlar. Bu da onların çatışmaları çözüp bir karara varmalarını önler.
- Öneriler:** Müzakere edilmiş anlaşmalara varmak için yapılandırılmış çatışma çözme yöntemlerini kullanın. Dışardan kolaylaştırıcı ya da arabulucu arayın. Karara varmak için kendinizi bir son tarihle baskı altına alın. Bazen çatışma kendiliğinden çözülür. Çatışmaların içerikten çok ilişkiler ve güç meseleleriyle mi ilgili olduğunu keşfedin.
- 04** Bazen ekipler kararlara bağlı kalamayıp zaten karar verilmiş şeylerin üzerinden tekrar tekrar geçerler.
- Öneriler:** Tüm anlaştığınız konuları vurgulayan bir tutanak tutun ve sıradaki toplantıda bunun üstünden geçin. Kararları takip edip sonuç hakkında grubu güncellemek için görevli kişiler atayın.