Das Wir gewinnt!

Teamentwicklung als begleiteter Prozess (Teil 1)

Aber was ist denn eigentlich Teamentwicklung?

Bei jeder Fußballmannschaft würde man behaupten, dass sie kein Team darstelle, würde sie nicht regelmäßig miteinander trainieren. Das trifft auch auf den Arbeitsplatz zu. Im Arbeitsleben finden solche „Trainings" jedoch nur sehr selten statt. Dabei ist es auch dort sehr wichtig, dass Rollen und Aufgaben der einzelnen Teammitglieder geklärt werden. Strukturen müssen entwickelt sein und besprochen werden. Nur so ist ein reibungsloser Ablauf und Arbeitsprozess möglich.

Teamentwicklung setzt genau an diesem Punkt an. An Teamtagen nimmt man sich die Zeit, die während des Berufsalltags nicht gegeben ist. Es wird analysiert welche Kommunikations- und Entscheidungsstruktur in einem Team herrscht, es werden gemeinsame und klar fokussierte Ziele bestimmt und einzuhaltende Teamregeln vereinbart.

Diese Maßnahmen fördern nicht nur eine offene Kommunikation, sondern sind ein Schritt hin zu strukturiertem und wirksamen Arbeiten. Teamentwicklung ist also eine Investition in die Zukunft.

Gründe für Teamentwicklung

Tendenziell gibt es selbst in funktionierenden Teams immer Verbesserungsbedarf. Teamentwicklung ist in diesem Sinne also immer sinnvoll. Nichtsdestotrotz gibt es in den meisten Fällen konkrete Anlässe, in denen Teamentwicklungsmaßnahmen besonders angebracht sind. Zu diesen Gründen gehören beispielsweise:

- die Suche nach den Stärken und Ressourcen
- die Zusammenstellung eines neuen Teams
- Erhöhung der Leistungsfähigkeit
- Stress, Überlastung und Zeitmangel im Team
- fehlende Kommunikationsstrukturen
- eine sinkende Leistung und Motivation des Teams
- eine neue Aufgabenverteilung
- Integration neuer Mitarbeiter in ein bestehendes Team
- eine Reflektion der bisherigen Zusammenarbeit
- Konflikte im Team
- Einführung neuer Konzepte
- Zielarbeit

Der richtige Zeitpunkt für eine Teamentwicklung?

Meist werden Teamtage dann angesetzt, wenn ein aktueller Anlass, z.B. eine Konfliktsituation besteht. Vorbeugung für teambezogene Probleme ist aber immer sinnvoll, da so die meisten Probleme im Keim erstickt werden.

Individuelle Teamentwicklung

Teams gleichen einander nicht - Was für das eine Team gut ist, kann für ein anderes Team hinderlich sein. Teamentwicklungsmaßnahmen werden deshalb abgesprochen und Seminarziele genauestens auf Sie abgestimmt. Durch unsere langjährige Erfahrung werden wir für Ihr Team ein individuelles Konzept zusammenstellen und konsequent an den Problemstellen ansetzen. So ist es möglich, Probleme zielgenau zu analysieren und an den Teamtagen zu eliminieren. Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit mit Ihnen.

Methoden und Werkzeuge der Teamentwicklung

Mit Hintergrund kommunikationspsychologischer und therapeutischer Weiterbildungen arbeiten wir system- und prozessorientiert. Unser Fokus ist grundsätzlich lösungsbezogen. Neben den Interessen des Einzelnen und des Teams stehen für uns auch die Interessen der Organisation im Vordergrund. Zum Einsatz kommen Methoden aus dem NLP (Neuro-Linguistisches Programmieren), der provokativen Therapie und der lösungsorientierten Kurzeittherapie.
Folgende Methoden können hier zum Einsatz kommen:

Praktische Techniken

- Aufstellungen und Skulptur Arbeit
- time-line
- Rollentausch
- Diadenarbeit
- Wahrnehmungsübungen

Außerdem erhalten Sie einen kleinen Werkzeugkoffer für ihre Teamentwicklung mit:

Verantwortlichkeitsmatrix, Fragebogen: Wie leistungsfähig ist mein Team, SWOTAnalyse (Stärken & Schwächen im Team), Checkliste: Stimmungsbarometer und Kommunikationspflege im Team, Kurzanleitung: Partizipation durch gezielte & befristete Arbeitsprojekte, Anforderungsprofil für eine wirkungsvolle und effiziente Teamentwicklung

Das Wir gewinnt!

Teamentwicklung als begleiteter Prozess (Teil 2)

Aspekte von Teamentwicklung

Mediation - Was ist Mediation?

Mediation ist eine außergerichtliche Form der Konfliktbearbeitung. Ihr Ziel ist es in einem Konflikt eine für alle Seiten vorteilhafte Regelung zu finden. Eine neutrale, speziell ausgebildete Vermittlungsperson – der Mediator/in– unterstützt die Parteien bei dieser Lösungsfindung. Der Mediator/in strukturiert die Verhandlungen insbesondere auf zufriedenstellende Lösung hin. Inhaltlich trifft er/sie jedoch keine Entscheidungen.
Eine Mediation kann mit einer schriftlichen, verbindlichen Vereinbarung abgeschlossen werden.

Die Mediation ist somit

- keine Beratung oder Therapie, sondern ein eigenständiges Verfahren
- kostengünstig und verbindlich
- vermittelnd und ergebnisorientiert
- freiwillig und vertraulich

Wann ist Mediation sinnvoll?

Mediation ist dann sinnvoll, wenn die Konfliktparteien prinzipiell bereit sind, miteinander zu reden und zu einer für beide Seiten akzeptablen und zufriedenstellenden Lösung zu kommen. Die Konfliktparteien müssen ebenfalls bereit sein, die Lösung selbst herbeizuführen.

Anlässe für Mediation

Innerbetrieblich:

- zwischen Mitarbeitern
- zwischen Führungskraft & Mitarbeiter
- auf Führungsebene
- zwischen Mitarbeiter & Klienten

Außerbetrieblich:

- zwischen Mitarbeiter & Angehörigen
- zwischen Unternehmen
- zwischen Unternehmen und dem Umfeld (Behörden, Nachbarschaft ...)

Supervision - Was ist Supervision?

Supervision ist eine Beratungsform für Menschen in Berufen mit hohen psychischen Belastungen, wie beispielsweise im sozialen, pflegerischen und Altenhilfebereich.
Der Supervisor hilft, Probleme und Geschehnisse aus der Distanz und vom unmittelbaren Handlungsdruck befreit zu betrachten und zu reflektieren. Supervision steigert die Professionalität indem unklare und oft mit Konflikten besetze Situationen und deren Thema, Personen und Prozesse genauer betrachtet werden. In der Supervision blicken die Teilnehmer sozusagen „hinter die Kulissen" eines oft nebulösen Geschehens. Schnelle und oberflächliche Erklärungen, Haltungen und Verhaltensweisen sollen nach und nach durch adäquate Handlungen abgelöst werden.
Es geht nicht um Perfektion, sondern vielmehr um die eigene, geschärfte Wahrnehmung, um Reflexion und Erkenntnisse. Der Supervisor unterliegt der absoluten Diskretion und unterliegt keinen Weisungen und Interessen Dritter. Er nimmt eine völlig neutrale Position ein.

Wann ist Supervision sinnvoll?

Supervision kann dann dienlich sein, wenn Konflikte im Team bzw. mit anderen auftreten, die aus dem Unternehmen heraus nicht mehr gelöst werden können. Berufliche und persönliche Probleme sind derart akut bzw. akut geworden, dass die Zusammenarbeit und die Qualität der Arbeit leiden. Es ist jedoch auch sinnvoll, Supervision dann zu betreiben, wenn keine akuten Probleme anliegen und somit die Entstehung solcher zu vermeiden.

Anlässe für Supervision

Supervision hat die Erweiterung der beruflichen Handlungskompetenz zum Ziel und strebt die befriedigende Gestaltung von Arbeitsbeziehungen an. Durch differenzierte Betrachtung des Arbeitsfeldes mit seinen Strukturen, Wirkungsweisen und Problemstellungen wird die persönlich-berufliche Weiterentwicklung von Mitarbeitern angestrebt.
Supervision fördert kreatives Denken. Dadurch können neue berufliche Sichtweisen und Handlungsmöglichkeiten entdeckt und erprobt werden.

Das Wir gewinnt!

Teamentwicklung als begleiteter Prozess (Teil 3)

Coaching für Führungskräfte

Was ist Coaching?

Coaching ist eine Beratungsform für Menschen mit Management- und Führungsaufgaben. Es ist eine Kombination aus individueller, unterstützender Problembewältigung und persönlicher Beratung. Ein Coach versteht sich als neutraler Feedbackgeber. Die Beratung erfolgt in erster Linie auf der Prozessebene, d.h. der Coach liefert keine direkten Lösungsvorschläge, sondern begleitet den Klienten und fördert und unterstützt durch spezielle Coachingmethoden die eigenständige Entwicklungen von Lösungen.
Hierbei stellt der Coach eine neutrale Person dar, die unabhängig von Einflüssen Dritter agiert. Selbstverständlich unterliegt der Coach absoluter Diskretion.

Wann ist Coaching sinnvoll?

Coaching kann dann hilfreich sein, wenn berufliche Probleme akut werden bzw. geworden sind und schwer bzw. nicht alleine gelöst werden können. Meist werden durch den Coaching Prozess beim Klienten neue Erkenntnisse gewonnen, die dann auch neue Ziele und Verhaltensänderungen in der Arbeitssituation bringen.

Anlässe für Coaching

- Optimierung der Management- und Führungskompetenzen
- Abbau von Leistungs-, Kreativitäts- und Motivationsblockaden
- „Innere Kündigung"
- Umgang mit persönlichen und beruflichen (Sinn-)Krisen
- Unterstützung bei akuten Konflikten mit Mitarbeitern, Kollegen oder Vorgesetzten
- Krisenmanagement
- Vorbereitung auf neue Aufgaben und Projekte
- Unterstützung bei Einführung/ Veränderung des Führungsstils
- Teamentwicklungsmaßnahmen
- Analyse der Unternehmenskommunikation und –kultur
- Überlastung und Stress (Prophylaxe von Burnout)

Trainer

Rudolf Schubert, Dipl-Sozialpädagoge – Jugend und Erwachsenenbildung (FH),
Studium der Pädagogik, Soziologie und Religionswissenschaften
Ausbildung in Logotherapie und Existenzanalyse nach V. Frankl
langjährige Managementtätigkeit in der Sozialwirtschaft, Leitung einer Bildungsstätte, Trainer, Berater, Supervisor und Coach, Geschäftsführer der Ressourcen Werkstatt

Ute Schubert-Stähr, Heilpädagogin, Pädagogin für Psychomotorik,
Kommunikationsberaterin, langjährige Managementtätigkeit im sozialen Bereich,
Trainerin, Beraterin und Dozentin, Supervisorin und Coach, Beratung und Unternehmenskommunikation bezüglich Gender Management und Familienfreundlichkeit

Literatur zum Thema Teambildung:

- Gellert, Manfred/ Nowak, Claus: Teamarbeit, Teamentwicklung, Teamberatung: Ein Praxisbuch für die Arbeit und mit Teams. 4 Auflage: Limmer, Meezen 2010.
- Stumpf, Siegfried/ Thomas, Alexander: Teamarbeit und Teamentwicklung. 1. Auflage: Hogrefe, Göttingen 2003.
- Linz, Lothar: Erfolgreiches Teamcoaching: Ein Team bilden – Ziele definieren – Konflikte lösen. 4. Auflage: Meyer &Meyer, Aachen 2014.
- Pellny, Michael/ Schmelcher, Jill/ Beinlich, Anna: Führungskompetenz: Was wirklich wichtig ist. 1. Auflage: Publicis, Erlangen 2014.