

Produktbeschreibung

LösungsZirkel

Lösungsorientiertes Team-Coaching

Turbulenzen im Team als Chance nutzen

Moers, den 1. August 2012

DAS BESTE FÜR SIE!

FIRST: BEST PERSONALBERATUNG ist ein Geschäftsbereich der
FIRMENBERATUNG STUMPF | CECILIENSTR. 99 | D-47443 MOERS
TEL 02841 537196 | FAX 02841 537197 | MOB 0160 97232107 | STUMPF@FIRSTBEST.EU
DEUTSCHE BANK | KTO 7107204 | BLZ 32070024 | BIC DEUTDEDB320 | IBAN DE80 3207 0024 0710 7204 00
UST-IDNR DE120326950

Ausgangslage

Die Art und Weise, wie Menschen zusammenarbeiten und kommunizieren trägt ganz entscheidend zum Erfolg von Unternehmen und Organisationen bei. Teams sind dabei in einer exponierten Stellung: Ihnen überträgt man zentrale und oft heikle Aufgaben. Die Unternehmensleitung setzt sehr hohe Erwartungen in die Wirkungskraft von Projektteams und Abteilungen. Unter diesem Druck ein Team erfolgreich zu führen, stellt keine einfache Aufgabe dar. Vieles muss gleichzeitig bedacht werden. Darüber hinaus ist die Teamdynamik oft unberechenbar. Gerade in hektischen Zeiten sind darum Turbulenzen im Team häufiger, als einem lieb sein kann.

Wenn aber dringend eine Lösung zur Effizienzsteigerung im Team gesucht wird, bleibt oft keine Zeit, langwierige Problemanalysen zu betreiben, wie viele aktuelle Methoden zur Teamentwicklung es immer noch propagieren. Bei der Lösung dieses Dilemmas hilft die „lösungsorientierte Kurzzeit-Methodik“, die Steve de Shazer bereits in den 90er Jahren für die Familien-Therapie entwickelt hat. Das davon abgeleitete „lösungsorientierte Kurzzeit-Coaching“ wenden wir in Unternehmen nicht nur für Einzel-Coachings, sondern auch für Team-Coachings erfolgreich an und kommen damit sehr viel schneller als mit den konventionellen Teamentwicklungsmethoden zu praktikablen Lösungen.

Übersicht LösungsZirkel – Team-Coaching

Diese Vorgehensweise - der LösungsZirkel – stellt in vielerlei Hinsicht einen Paradigmenwechsel bezüglich der Arbeit mit Gruppen dar:

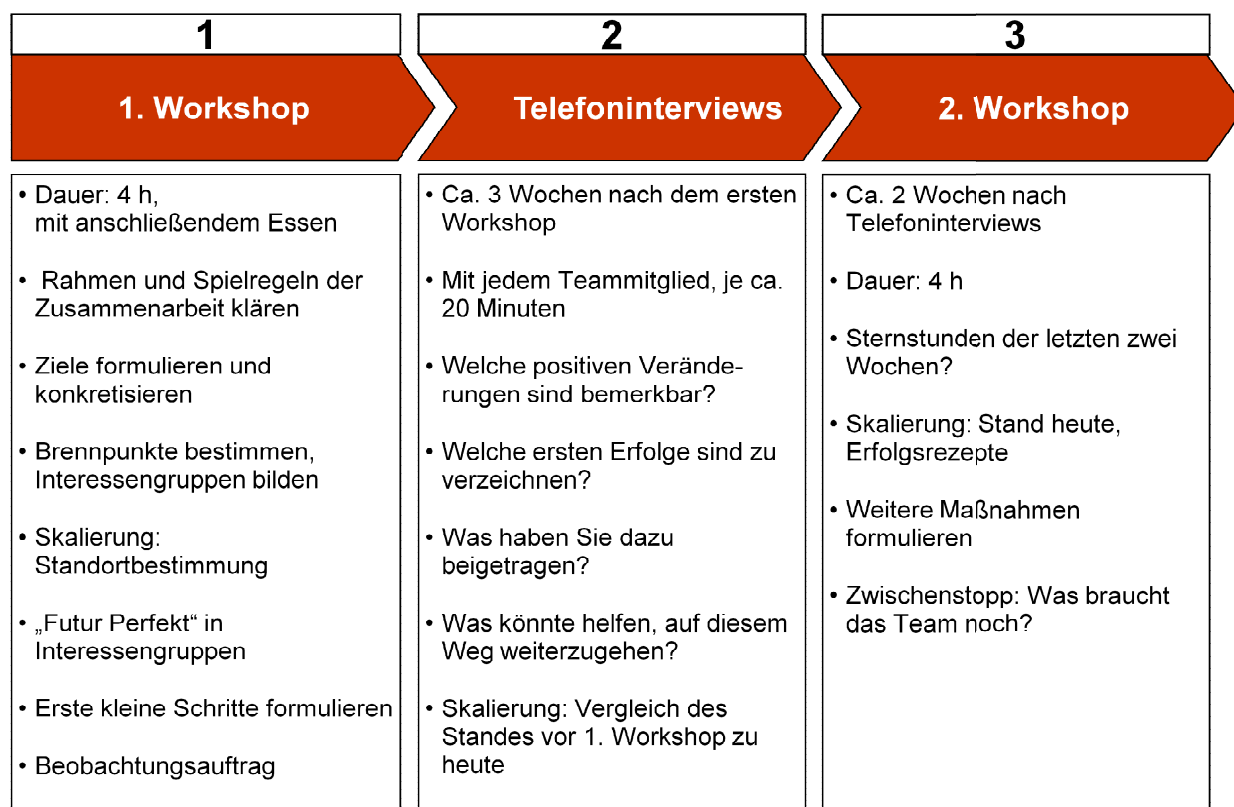
1. Wird in schwierigen Situationen meist in erster Linie nach dem „Warum“ und „Weshalb“ gefragt, so interessieren wir uns beim LösungsZirkel für das „Wohin“.
2. Wird in herkömmlichen Vorgehensweisen viel Zeit und Energie für die fundierte Problemanalyse verwendet, konzentrieren wir uns konsequent auf die Erfolgserlebnisse in der Vergangenheit, um darauf Lösungen aufzubauen.
3. Wurde bisher hauptsächlich versucht, Defizite im Team zu eliminieren, so versuchen wir beim LösungsZirkel Entwicklungsschritte auf den vorhandenen Fähigkeiten und Kompetenzen aufzubauen.

Der zentrale Leitgedanke des LösungsZirkels heißt: Veränderungen geschehen nachhaltiger, dynamischer und effektiver, wenn sie auf Stärken aufbauen. Beim LösungsZirkel gehen wir davon aus, dass

- das gemeinsame Erforschen der Potentiale,
- das Beleuchten der außergewöhnlichen Erfolgserlebnisse und
- die konstruktive Arbeit an gemeinsamen Zielen

zu schnelleren und nachhaltigeren Veränderungen führt, als die an Defiziten orientierte Untersuchung der fehlerhaften und problematischen Vergangenheit. Darum spielt das genaue Verstehen von Problemen oder die Analyse von Defiziten beim LösungsZirkel eine untergeordnete Rolle!

Grobplanung LösungsZirkel – Team-Coaching



Zielsetzungen des Team-Coachings

- Team-Ressourcen erkennen und nutzen
- Zentrale Fragen, Anliegen oder Schwierigkeiten thematisieren und adressieren.
- Ziele und Aufgaben, die in den kommenden sechs bis zwölf Monaten erreicht werden müssen, in einem Maßnahmenplan festhalten.
- Beziehungen zwischen dem Team und dem Vorgesetzten, aber auch zwischen den Teammitgliedern, entwickeln.
- Ziele und Aufgaben für die nächsten 6 – 12 Monate in einem Maßnahmenplan festhalten.
- Vorbereitung der Umsetzung der Maßnahmen in den Alltag.

Nutzen für die Vorgesetzten und das Team

- Ein positives Selbstbild des Teams wird gefördert: “Wir sind ja gar nicht so schlecht, wie wir dachten!”
- Es wird deutlich, welches Potential im Team steckt und wie dieses für die Zukunft genutzt werden kann: Eine Vision entsteht, die auf den Ressourcen des Teams aufbaut.
- Der LösungsZirkel schafft Vertrauen und nimmt die Angst, bloßgestellt, kritisiert und verurteilt zu werden.

- Zeit und Energie werden auf die Lösungsentwicklung und deren Umsetzung konzentriert. Das spart Zeit!
- An den Stärken zu arbeiten, stärkt das Team. Das motiviert die Beteiligten und macht Freude; sie werden sichtlich lebendiger und aktiver.
- Der Aktionsplan legt die gemeinsame Marschrichtung für die nächsten sechs bis zwölf Monate fest.
- Der Transfer der Workshop-Ergebnisse wird gesichert.
- Durch die Konzentration auf die vorhandenen Ressourcen entstehen eine vertiefte Teamidentität, größere Arbeitszufriedenheit und Leistungsbereitschaft sowie ein Umfeld, in dem Lernen möglich wird. Der Teamgeist wird gestärkt.
- Die Teamerfolge in der Vergangenheit werden gewürdigt.

Typische Anwendungsfälle für Team-Coaching

- Ein Team will weiter zusammenwachsen, neue Mitglieder besser integrieren und die Leistungsfähigkeit steigern.
- Zwischen einzelnen Teammitgliedern haben sich Spannungen aufgebaut, die die Zusammenarbeit erheblich erschweren. Das Team möchte eine neue Kultur der Zusammenarbeit aufbauen.
- Die Geschäftsleitung will eine gemeinsame Führungskultur entwickeln. Spannungen ergeben sich aber durch die unterschiedlichen Erwartungen aneinander.
- Sie suchen ein Vorgehensmodell, mit dessen Hilfe innerhalb kurzer Zeit die Effektivität Ihrer Teamsitzungen zu steigern ist.
- Ihr Team steht vor einem Veränderungsprozess (oder ist mitten drin) und Sie suchen Werkzeuge, um diese Entwicklung erfolgreich zu gestalten.
- Eine Versicherung will die Konflikte zwischen Innen- und Außendienst lösen und die Abläufe optimieren.
- In einem Krankenhaus ist die Zusammenarbeit zwischen PflegerInnen und Ärzten zu beklagen.
- Sie wollen Ihren Teammitgliedern mehr Selbstverantwortung übergeben und wünschen sich von ihnen mehr unternehmerisches Denken.

Vorgehensweise und Leistungen

Zur Vorbereitung des Workshops empfehlen wir ein ausführliches Informationsgespräch mit dem Vorgesetzten zu den Zielen und dem Ablauf des Workshops. Darüber hinaus hat sich eine kurze Informationsveranstaltung für das gesamte Team zur Erläuterung des oben (siehe Übersicht) skizzierten dreistufigen Grobplanes bewährt.

Die Workshops werden von einem Moderator geleitet, der auch die Telefoninterviews durchführt. Eine weitere qualifizierte Person, z.B. aus der Personalabteilung/-entwicklung des beauftragenden Unternehmens, sollte die vorbereitenden Maßnahmen (Terminabstimmungen,

Raumreservierung, Einladungen...) sowie die Protokollierung während des Workshops übernehmen und das Team ggf. beim Follow-up unterstützen.

Für die Workshop-Leitung und Moderation seitens FIRST: BEST bieten wir Herrn Dipl.-Wirt.-Ing. Karl-Heinz Stumpf an. Er ist seit vielen Jahren Unternehmens- und Personalberater. Im Rahmen seiner Weiterbildung zum Executive Coach hat er auch das lösungsorientierte Kurzzeit-Coaching kennen und schätzen gelernt. Er ist Mitglied der Akademie für neurowissenschaftliches Bildungsmanagement und hält seit über 20 Jahren Vorträge und Seminare zu Fach- und Führungsthemen in Deutschland und in der Schweiz.

Zeit- und Kostenplan

Der erste Workshop sollte mit einem Vorlauf, insbesondere zur unternehmensinternen Vorbereitung, von ca. vier Wochen geplant werden und außerhalb des Unternehmens stattfinden, z.B. in einem Seminarhotel. Bei einer Dauer von ca. 4 Stunden könnte er am Nachmittag, z.B. 14 Uhr, begonnen und mit einem gemeinsamen Abendessen abgeschlossen werden. Der Termin für den zweiten Workshop wird zweckmäßiger Weise gleich am Ende des ersten Workshops abgestimmt.

Für die Telefoninterviews sind individuelle Telefonzeiten zu vereinbaren, in denen das etwa 20minütige Telefonat ungestört geführt werden kann.

Die Workshop-Durchführung sowie vorbereitende Besprechungen und Informationsveranstaltungen im Unternehmen bieten wir aufwandsabhängig auf der Basis unseres Tagessatzes, zzgl. Reisekosten, an.

Weitere Fragen beantwortet Ihnen gerne Herr Karl-Heinz Stumpf unter stumpf@FirstBest.eu oder Tel.-Nr. 02841 537196.

Wir freuen uns darauf!

Das Beste für Sie!

*„Teams sind keine Probleme, die analysiert und
gelöst werden müssen,
sondern Potentiale, die entwickelt werden wollen!“*
Daniel Meier, SolutionSurfers