TEAMCOACHING

GUMMISTIEFEL MÜSSEN PASSEN!
UNSERE COACHINGPRAXIS FÜR IHRE TEAMENTWICKLUNG.

In Teams gemeinsam arbeiten. Soll das langfristig gut funktionieren, auch wenn es mal schwieriger wird (wie in einer starken Beziehung), dann muss man sich „kümmern". Gerade bei gut aufgestellten Teams gilt Teamentwicklung und -pflege als Schlüsselfaktor. Gemeinsam arbeiten heißt dann:

Sich unterstützen und voneinander lernen, sich auf Fehler aufmerksam machen, ohne den anderen dabei bloßzustellen und offen für Veränderungen und Neues sein.
Für die Coachingpraxis von co.zwei bedeutet das: Frehmann und Rui begleiten jedes Teamcoaching gemeinsam. Methodisch flexibel und äußerst beweglich lassen Sie während der Coaching-Sessions ganz nebenbei das Team des Kunden den Teamansatz live erleben. Team coacht Team!

BEVOR ES LOSGEHT SPRICHT MAN ÜBER ZIELE
ODER BESSER: ÜBER VORSTELLUNGEN.

Dabei ist der thematische Rahmen das Wichtigste:

Soll das Team zum Beispiel neue Perspektiven entwickeln?
Oder soll sich das Team mit der eigenen Wertekultur auseinandersetzen?
Soll eine neue Rollen- und Aufgabenverteilung etabliert werden?
Oder soll das Team Turbulenzen überwinden und sich möglicherweise neu formieren?

Er sollte, nachdem er umrissen wurde, sorgfältig ausgerichtet werden. Mit einem gemeinsamen Fahrplan und SMARTen Zielen begleiten wir dann Ihr Team und dokumentieren alle Schritte und Meilensteine. Hierbei bleiben wir stets offen für Korrekturen. Denn Veränderungsprozesse sind hochdynamisch. Es kann erforderlich sein, zum Beispiel Fahrplan und Ziele anzupassen, Meilensteine zu verschieben oder sogar Werkzeuge neu zu erfinden.

Grundsätzlich gilt: Je konkreter man im Vorfeld Vorstellungen beschreibt sowie Sensibilitäten offen artikuliert, desto wahrscheinlicher wird eine positive Entwicklung.

OBERSTE MAXIME FÜR DIE PRAXIS:
TAUGLICHE WERKZEUGE & METHODEN HABEN VORRANG.

Wichtige theoretische Modelle bilden zwar den Rahmen, gehören aber nicht in den aktiven Coaching-Prozess.
Intervention ist ein zielführendes Werkzeug unserer Arbeit. Wir richten den Blick konsequent nach vorne aus und fordern die Kreativität sowie die Begeisterungsfähigkeit der Teilnehmenden heraus. Dabei lassen wir blinde Flecken sichtbar werden, spüren stark eingefahrene Muster sowie alternative Perspektiven auf und unterstützen das Team schließlich bei der Erarbeitung konkreter Möglichkeiten.

Es ist wichtig, möglichst nur Veränderungen in Gang zu setzen, die das Team selbstständig und eigenverantwortlich umsetzen kann. Dafür geben wir dem Team konkrete Werkzeuge an die Hand, die sich in der Praxis immer wieder anpassen lassen.

ALS ZIRKULÄRER PROZESS BERUHT
DAS COACHING VON TEAMS UNSEREM VERSTÄNDNIS NACH

auf Wechselwirkungen, Feedback-Schleifen und Neujustierungen. Dabei sind wir unterstützende Wegbegleiter, die genau beobachten, lösungsorientierte Fragen stellen und dosiert Impulse geben. Gehen muss das Team den Weg aber selbst. Es ist verantwortlich dafür, konkrete Ideen zu entwickeln, die schließlich zu passenden Lösungen führen können. Wir helfen nur dabei, die Muskulatur zu lockern und noch nicht gegangene Pfade zu entdecken.

Sind mögliche Lösungen gefunden, muss sich das Team noch über Maßnahmen und Zuständigkeiten verständigen. Während dieses Prozesses reduziert co.zwei seine Impulse auf das aller Nötigste. Das Team ist nun gut aufgestellt, um die weitere (Weiter-) Entwicklung vollständig in die eigenen Hände zu nehmen.

INTERVENTION KANN NUR GELINGEN, WENN DIE METHODE STIMMT.

co.zwei orientiert sich am konstruktivistisch-systemtheoretischen Ansatz. Insbesondere das grundsätzliche Verständnis dafür, dass es immer mehrere Möglichkeiten gibt, etwas zu betrachten - dass man also nur von Realitäten im Plural und nicht von der einen Realität sprechen kann - steht im Zentrum unserer Arbeit als Team mit Teams.

Der eigene methodische Ansatz (ZIRKULÄRER AKTIONISMUS) richtet den Blick entsprechend konsequent nach vorn aus - immer auf die Lösungen(en). Nichts lähmt ein Team mehr als der ein fortwährender (gar klagender) Rückblick auf die Vergangenheit.

Deshalb konzentrieren wir uns als erstes auf Veränderungszonen, wobei wir bisherige Erfolgsstrukturen berücksichtigen. Vorhandene Kompetenzen werden aufgedeckt und beleuchtet. Das Team erarbeitet Lösungspaletten und entwickelt mit unserer Unterstützung daraus praxistaugliche Maßnahmen.

IN SIEBEN SCHRITTEN ZUR „ACHT".

DAS TEAM BEGIBT SICH IN EINEN KREATIVEN KREISLAUF:

1. START

Zu Beginn der Teamreise geht es vor allem darum, das Eis zu brechen, Vertrauen zwischen beiden Teams aufzubauen und sich zu akklimatisieren. Wir sprechen unsere Rolle als moderierende Coaches an und verständigen uns über Spielregeln des Teamprozesses.

2. ERWARTUNGEN UND ZIELE

Nun wird geklärt, was das Team erwartet – vom Workshop, von sich selbst, von uns und vom Thema. Des Weiteren legt das Team seine Ziele fest. So können alle Beteiligten zum Ende überprüfen, ob der Prozess gelungen ist.

3. BRENNPUNKTE UND PROBLEMZONEN

Was stört mich? Was läuft schief? Welche Probleme gibt es? Diese Phase ist sehr wichtig. Zum einen psychologisch, damit Teammitglieder sich kurz Luft verschaffen können und offen für den Blick in die Zukunft sind. Zum anderen inhaltlich, damit Themen und ihre Wertigkeit klar benannt sind.

4. HÖHEPUNKTE UND ERFOLGE

Jedes Team kann auf positive Erlebnisse zurückblicken. In schwierigen Phasen verliert es oftmals den Blick darauf. Gemeinsam machen wir zurückliegende Höhepunkte und Erfolge sichtbar. Dadurch kann sich das Team im nächsten Schritt bewusst machen, über welche Kompetenzen es verfügt und wie sie verteilt sind.

5. HORIZONTE UND VISIONEN

Diese Brückenphase verbindet die Erkenntnisse der vorherigen Phasen mit der nachfolgenden Lösungsphase. Hier geht es um Wünsche, Vorstellungen und Kreativität. Wie sähe das Team in Zukunft aus? Was wäre anders? Woran merkt das Team seine Veränderungen?

6. LÖSUNGEN UND MASSNAHMEN

Nach dem groben Ausblick nach vorn, wird es jetzt konkret. Das Team entwickelt und formuliert Lösungen. Das Team vereinbart praxisnahe und umsetzbare Maßnahmen. Das Team verteilt dementsprechende Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten.

NACH DER LANDUNG IM ZIELKORRIDOR FOLGEN UMSETZUNG UND FEEDBACK.

„Die Acht“ nennen wir die anschließende Phase. Sie markiert sozusagen einen neuen Startpunkt in der Entwicklung des Teams: Die vereinbarten Maßnahmen werden nun so zeitnah wie möglich umgesetzt und durch entsprechende Mittel – wie beispielsweise gegenseitiges Feedback – auf deren Wirksamkeit hin kontrolliert. Auch die Kontrollmittel müssen überlegt und reflektiert ausgewählt werden sowie im weiteren Prozess fest in der Teamentwicklung verankert werden. Sie sollten zügig zum operativen Alltag zählen, ganz selbstverständlich.

„Der richtige Weg liegt in der Erkenntnis, dass alles zirkulär zusammenhängt. Formulierte Erwartungen und Ziele haben Einfluss auf Lösungen, die erarbeitet werden. Damit einhergehende Maßnahmen lassen bisherige Brennpunkte in einem anderen Licht erscheinen.“

thyssenkrupp

BECHTLE

WILKINSON
SWORD

ups

DEUTSCHE EDELSTAHLWERKE

SEB

dgnservice

Deutsches
Rotes
Kreuz

HOOVER
GENERATION FUTURE

mateco

VBW
Raum fürs Leben

RKW
Rhode
Kellermann
Wawrowsky
Architektur+Städtebau

DEUREX
THE WAX COMPANY

DEUTSCHLANDSTIFTUNG
INTEGRATION

RHENOTHERM
MINI PARTS®

LG
Life's Good

AMADA

Quadriga

LANWORKS

QuinScape

Alfried Krupp Krankenhaus

IfM
Institut für Managementlehre

SCHMALE | architekten

LEG
gewohnt gut.