

Team-Coaching

Die Situation und Ihre Ziele als Teamleiter oder Führungskraft

Sie spüren, dass Ihr Team besser sein könnte, als es ist. Sie vermissen Teamgeist, kooperative und kreative Energie: fast Dienst nach Vorschrift, kaum Inspiration, wenig Energie spürbar. – Oder ein Übermaß an Spannung: Beharren auf Positionen und Grabenkämpfe behindern die Produktivität.

Mögliche Ziele, die für ein Team-Coaching sprechen:

- Entfesselung des kreativen Potenzials für gewünschte Weiterentwicklung, Inspiration durch Klärung und Commitment zu den Herausforderungen an das Team
- Klären von individuellen Rollen, persönlichen Präferenzen – Stärkung der persönlichen Bindung an Team-Ziele
- Finden, Klären und Priorisieren der Teamziele
- Verbesserung der persönlichen Beziehungen im Team
- Konfliktlösung – Wiederherstellung von Arbeitsfähigkeit
- Optimierung von Schnittstellen zu anderen Teams

Sie möchten die Performance Ihres Teams steigern? Sie suchen schnelle und nachhaltige Veränderungen? Packen Sie die wirklichen Themen auf Augenhöhe an, keine Umwege, keine Spiele, keine Manöver – wir unterstützen Sie.

Welche Fähigkeiten braucht ein Team-Coach?

Ein Team-Coach ist nicht der Besserwisser aus eigener Praxiserfahrung. Ein geeigneter Team-Coach versteht das Geschäftsmodell des Teams und seine externe Vernetzung. Interne Strukturen lernt er in der Vorbereitungsphase kennen. Tieferes Verständnis wächst in der konkreten Zusammenarbeit.

- Ein Team-Coach versteht zwischenmenschliche dynamische Prozesse, speziell solche in Gruppen und Teams. Er versteht die Einflüsse organisationskultureller Rahmenbedingungen. Das wird oft „systemisch“ genannt, besonders wenn es auch historische Aspekte einbezieht.
- Ein Team-Coach kann sehr gut hören: zuhören, hinhören, dahinterhören. Er stellt Fragen, die z.T. nur ein Außenstehender als relevant erkennen kann. So wirkt er emanzipatorisch: Er hilft Zusammenhänge zu erkennen, die den Betroffenen selbst oft unzugänglich sind.
- Ein Team-Coach hat die Fähigkeit, einen Gruppenprozess auf abgestimmte Ziele hin zu steuern. Nur davon lässt sich ein souveräner Team-Coach leiten. Daneben hat er keine eigene Agenda, und das ist einem guten Team-Coach auch bewusst.
- Ein Team-Coach, der auch Veränderungen begleiten soll, muss auch die Kraft aufbringen zu intervenieren, wenn Prozesse nicht zielführend werden oder die „Geschäftsordnung“ verletzt wird. Die Verantwortung und Entscheidung für das weitere Vorgehen bleibt aber stets bei der Gruppe, dem „Coachee“. Der Team-Coach wird seine Autorität vor einem Abgleiten in eine Machtposition schützen.
- Das Gefühl für die richtige Ansprache der Teilnehmenden und ein gutes Gespür für den richtigen Zeitpunkt sind zusätzliche Qualifikationen, die sich aus Erfahrung ergeben können.

Wie wir arbeiten

Die Prinzipien im Team-Coaching entsprechen denen des Individuellen Coaching: im Wesentlichen Ermutigen und Fördern von Eigenverantwortung und Lösungskompetenz. Zusätzlich werden Methoden der Gruppensteuerung, Besprechungs- und Konfliktmoderation sowie die Arbeit auf systemischer Ebene benötigt. Diese beruhen auf der Transaktionsanalyse, der TZI (Themenzentrierte Interaktion) und weiteren Modellen aus der Humanistischen Psychologie.

Entsprechend der Aufgabe setzen wir verschiedene Instrumente für Standortbestimmung und Entwicklungsperspektiven im Team-Coaching ein, zwei Beispiele:

1. **Stärkung der Synergie:** Verstehen der Andersartigkeit der Anderen, Respektieren der Unterschiede, Öffnung der Bereitschaft zuzuhören und vom Team-Kollegen zu lernen. Verstehen der unterschiedlichen Aufgabe im Team und deren Anforderungen. Fokussierung eigener persönlicher Stärken und Anerkennen der Stärken bei Teammitgliedern.

Eine Situation wie diese kann den Einsatz des TMS (Team Management Systems[®]) - Instruments sinnvoll machen. Durch das individuelle TMS-Präferenzenprofil und das (in Summe) Team-Profil öffnen sich neue Wege zur Stärkung des Teams.

2. **Stärkung der Ko-Kreativität:** Klärung der Vision und des Weges, der eigenständige Individuen erfordert: wahrnehmen, denken, entscheiden, handeln. Klärung individueller Beiträge und gegenseitiger Unterstützung. Teammitglieder begegnen sich in Wahrnehmung und Wertschätzung der eigenen und anderen Person als Ganzes.

Eine Situation wie diese – typisch für Führungskräfte-Teams – kann den Einsatz des VMI[™] (Values Management Inventory[™]) sinnvoll machen: die Teammitglieder werden sich ihrer persönlichen Werteprioritäten bewusst. Implikationen hinsichtlich Führung und Kooperationsstil, Wertschätzung für Mensch und Erfolg, Kompetenzprofil und persönliche Entwicklungsperspektiven werden widerspiegelt.

Kompetenzen

Geförderte Kompetenzen verdeutlichen wir gern an Ihrem Kompetenzmodell.

Zu welchen Konditionen bieten wir Team-Coaching an?

- Dauer eines Team-Coaching:
 - 2-3 Stunden
 - 2-3 Tage - nach Zielen und Aufgaben
- Ort des Coachings:
 - Abseits gewohnter Räumlichkeiten
- Sprache: bevorzugt Deutsch; Englisch
- Honorar Coaching-Stunde/Tag: nach Aufgabenstellung / Führungsebene
- Vorbereitung und Abstimmung nach Aufwand