

Zeit, Geld und kreative Energie wird meist unerkant vergeudet. Täglich.

In jedem Team finden sich unerschlossene Potentiale und ungelöste Hemmnisse. Das Team könnte die Lösung für viele Probleme oft schnell und einfach finden. Doch eingefahrene Abläufe, Vorgehensweisen und Rollenmuster fördern Ursachen und Lösungen nicht zu Tage oder behindern diese. Weit blickende Führungskräfte erkennen und nutzen diese üblichen Phänomene und beseitigen sie mit einer einfachen, kostengünstigen und zeiteffektiven Maßnahme: sie lassen von Zeit zu Zeit ein Teammeeting moderieren.

Nutzen sofort

Das Team

... zeigt sich, wie es selbst Probleme löst ohne jegliche Schuldzuweisungen, Schuldgefühle und stattdessen mit der Unterstützung aller Teammitglieder.

... erlebt, wie es jedem Diskussionsbeitrag gleichen Raum und gleiche Wertschätzung durch die Gruppe erfahren lassen kann. Es entwickelt sich eine höhere Qualität der Beiträge.

... erlebt, wie motivierend es ist, Probleme dicht am Thema und unnachgiebig zu diskutieren und nicht locker zu lassen, bis sie wirklich erledigt sind.

... zeigt sich selbst, wie sehr unnötiges Abschweifen und Schwarzmalen Zeit und Energie aller frisst.

... erlebt dadurch seine Problemlösungskompetenz auf einem höheren Niveau.

Fazit Die Motivation im Team bekommt einen kräftigen Schub.

Die Teamleitung

... kann sich gezielter einbringen, denn die Moderationsarbeit ist delegiert.

... erkennt klarer, welche Potentiale im Team und jedem Einzelnen noch schlummern.

... sieht seine Beziehung zu den einzelnen Teammitgliedern umfassender, da aus einem anderen Blickwinkel.

... erlebt die Wirkungen des eigenen Verhaltens in unterschiedlichen Situationen bewusster.

... erhält die Möglichkeit, mehr Klarheit über die eigene Rolle zu bekommen und kann so in Zukunft wirksamer führen.

Jedes Teammitglied

... lernt durch praktisches Tun, im Problemfall die Gefühlsebene von der Sachebene zu trennen. So entstehen viel weniger Konflikte. Denn Konflikte finden ausschließlich auf der Gefühlsebene statt.

- Mitarbeiter, die sich in Besprechungen wenig einbringen, erleben, dass sie wirklich und unangefochten gehört werden und ihre Beiträge zur Problemlösung beitragen.

- Mitarbeiter, die üblicherweise durch große Redeanteile in Besprechungen auffallen, erleben, wie weitaus wirksamer knapp formulierte und lösungsorientierte Beiträge die eigene Position stärken.

Nutzen langfristig

Das Team

... erlebt sich zunehmend wirkungsvoll.

... wächst durch die gelösten Probleme zusammen.

... hält zunehmend besser zusammen. Gerade auch bei Reklamationen oder Schuldzuweisungen von außen, wie z.B. durch Kunden oder Lieferanten.

- Eingefahrene Rollenmuster ändern sich. Es wird mehr möglich.

- Schuldzuweisungen, die zu nichts führen und nur Zeit und Energie fressen, versiegen mehr und mehr.

- Es entsteht ein auf echten und belastbaren Inhalten fußender Teambuilding-Prozess, der täglich erlebt werden kann.

- Lange liegen Gebliebenes wird endlich abgeschlossen.

- Ärger wird weniger.

- Bei Ärgernissen setzt sofort die neu gewonnene „Lösung-finden-Haltung“ ein

Fazit Die Motivation im Team wächst.

Die Teamleitung

... kann durch die bessere Position zur Beobachtung des gruppenspezifischen Prozesses konstant wirkungsvoller das Team in Richtung der Unternehmensziele führen.

... entwickelt die eigene emotionale Intelligenz und damit ihre Fähigkeit, souverän zu führen, stetig weiter.

Jedes Teammitglied

... sieht, wie sich die Zusammenarbeit im Team konstruktiv am besten beeinflussen lässt.

... erkennt seinen Anteil am funktionierenden Miteinander.

... verliert die Angst, Verborgenes auf den Tisch zu bringen, da es wertschätzend gemeinsam gelöst wird.

Übliche Fragen vor dem ersten TeamWorkshop

Muss es einen konkreten Anlass geben?

- Nein, denn der TeamWorkshop kann auch als genereller kreativer Prozess genutzt werden. Oft zeigt sich, dass in anscheinend reibungslos laufenden Teams durchaus Veränderungsbedarf besteht, der zeitlich und monetär deutlich zu Buche schlägt.

Ist es hilfreich, als Teamleitung vorab konkrete Vorstellungen von den Inhalten des TeamWorkshops zu haben?

- Ja, denn es beeinflusst die Wirkrichtung der Diskussion. Brennpunkte können nicht übersehen werden. Es zeigt sich häufig, dass die von der Teamleitung gewünschten Veränderungen auch im Team gewünscht werden. Oft ist es ausschlaggebend wer etwas vorbringt und nicht was vorgebracht wird.

Wie kann die Teamleitung feststellen, ob der TeamWorkshop ein Erfolg war?

1. Durch das Verhalten des Teams im TeamWorkshop.
2. Konkret und messbar anhand der definierten Maßnahmen und evtl. neuen Abläufe.
3. Das Herangehen des Teams an die Abarbeitung der Maßnahmen.
4. Durch das Verhalten des Teams nach dem TeamWorkshop.

Wie oft soll der TeamWorkshop durchgeführt werden?

- Das kommt auf das Team und die erwarteten Ergebnisse an. Je weniger Team das Team ist und je anspruchsvoller die Veränderungen sind, desto mehr Maßnahmen in kürzerer Abfolge sind wahrscheinlich notwendig. Doch das kann im Voraus nicht abgeschätzt werden. Nach dem ersten TeamWorkshop kann dazu wesentlich detaillierter Auskunft gegeben werden.

Besteht nicht die Gefahr als Teamleitung an Kompetenz einzubüßen, weil eine externe Kraft eine ureigene Führungsaufgabe übernimmt?

- Nein, im Gegenteil. Der Coach führt zu keinem Zeitpunkt das Team. Dies ist und bleibt alleinige Kompetenz der Teamleitung. Die Teamleitung stärkt sogar ihre Position, denn wer zeigt, dass er geschickt delegiert, um der Sache noch besser zu dienen, stärkt seine Position bedeutend.

Meine Ziele als Coach: Der Teamleitung ermöglichen, durch das Heraustreten aus gewohnten Verhaltensweisen die eigenen Potentiale und die des Teams noch besser zu erkennen. Dadurch auf Dauer eine bessere, wirksamere und souveränere Führungspersönlichkeit zu werden.

Beispiele und Referenzen

Im 15-köpfigen Team wurde ein nicht verrechenbarer jährlicher Zeitverlust von rund 600 Stunden wegen unklarer Auftragsformulierungen durch Kunden bei Regiearbeiten quantifiziert. Nicht verrechnete An- und Abfahrten wurden durch Neuformulierung im Angebotstext beseitigt.

Der Unternehmer: „Ich war erst skeptisch, aber das Ergebnis und die gesteigerte Motivation zeigt, dass es etwas gebracht hat. Die Motivation hat deutlich zugenommen.“

Im 8-köpfigen Team wurden etliche kleinere und größere Hemmnisse, die oft seit Jahren bestanden, innerhalb kürzester Zeit mit wenig Aufwand nachhaltig behoben.

Der Unternehmer: „Die Optimierung zeigte Verluste von 20.000 € jährlich auf. Die Kosten für den Workshop sind da leicht drin.“

Im 16-köpfigen Team werden unterschiedliche Vorgehensweisen und Erfolge im Vertriebsprozess analysiert und Best Practise-Lösungen erarbeitet.

Der Teamleiter: „Ich kann Berater, die immens Zeit beanspruchen, weil sie sich erst ein Thema erschließen müssen nicht ausstehen. Ihre Vorgehensweise ist dagegen spitze: Sie belassen die Fachkompetenz voll beim Team und widmen sich ausschließlich dem Prozess der Lösungsfindung. Und das immer hart am Kurs. Das nenne ich Effizienz!“

„Den Tag habe ich aufmerksam verfolgt und war begeistert, wie Sie es schafften, den Mitarbeitern die Ergebnisse in der erfolgreichen Selbsterarbeitung zu entlocken. Diese Ergebnisse wurden erfolgreich gesichert und werden seitdem sehr aktiv von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern umgesetzt. Ich kann nur immer wieder betonen, wie gut es ist, jemanden wie Sie zu haben, der nicht seine eigenen Ideen lehren möchte, sondern als Coach gemeinsame Ziele erarbeitet und diese zur Umsetzung bringt.“

Unser ganzes Team freut sich schon jetzt auf weitere Coaching-Tage mit Ihnen.“

„Sie verstehen es wirklich, nicht locker zu lassen. Sie lassen es nicht zu, dass man sich mit oberflächlichen Lösungen zufrieden gibt oder dass man Ereignisse als gegeben hinnimmt. Immer wieder nach Möglichkeiten zu suchen, wie es besser gehen kann und sich nicht von Misserfolgen herunterziehen zu lassen!“

„Vielen Dank Herr Romstötter für Ihre jederzeit fördernde und knackige Unterstützung. Sie lassen nicht locker und ermöglichen einem dadurch zum Wesentlichen vorzustoßen – auch wenn es nicht angenehm ist.“

„Sehr geehrter Herr Romstötter, jedes Coaching war ein Motivationsschub – voller Impulse und Aha-Erlebnisse. Durch den strukturierten Blick auf den Vertriebsprozess wurde mir klar, wo die Potenziale zur Verbesserung liegen. Meine Wirksamkeit im Vertrieb habe ich so schnell und deutlich erhöht. Ich bin begeistert!“

Ablauf

1. Erstgespräch Zum gegenseitigen Kennenlernen und Auftragsklärung (kostenfrei)
2. Vorbesprechung Zielvereinbarung Teamleitung und Coach via Telefon, Skype oder persönlich (ca. 1 Std.)

im TeamWorkshop

1. Teamleitung kurze Einführung zum Zweck des TeamWorkshops (3 min.)
2. Coach kurze persönliche Vorstellung, Klärung Vorgehensweise (3 min.)
3. Team entwickelt in Moderation durch den Coach konkrete Lösungen für Probleme organisiert die Ressourcen für die Problemlösung, vereinbart Maßnahmen, wählt Verantwortliche und Erledigungstermine, definiert Abläufe neu
4. Coach kurze Zusammenfassung (5 min.)
5. Teamleitung kurze Zusammenfassung und weitere Vorgehensweise (5 min.)

nach dem TeamWorkshop

1. Coach Übermittlung Maßnahmenkatalog und neue Abläufe an Teamleitung
2. Teamleitung Veröffentlichung Maßnahmenkatalog und neue Abläufe im Team
3. Nachbesprechung Qualitätscheck zwischen Teamleitung und Coach, evtl. weiteres Vorgehen

Organisation

- Teamgröße Bis 20 Personen. Je nach Situation auch mehr oder weniger.
- Ort Üblicher Besprechungsraum (Empfohlen. Ort frei wählbar.)
- Zeitbedarf 2 bis 3 Stunden (Empfohlen. Zeitvolumen frei wählbar.)
- Optimale Startzeit Gleich morgens zu Beginn des Arbeitstages.
- Vorteile:
Niemand wird aus einer begonnenen Tätigkeit gerissen.
Die Gedanken sind noch frisch.
Die Reflexionsfähigkeit über die Vergangenheit ist unbeeinflusst von unmittelbaren Ereignissen.
Beschlossene Veränderungen können z. T. bereits am selben Tag begonnen werden.
- Technik Beamer und Leinwand, bzw. großer Bildschirm (je nach Themenkreis auch entbehrlich) evtl. Flipchart
- Krönung Die gemeinsam Brotzeit/ Kaffee und Kuchen danach oder sogar währenddessen.
Vorteile:
Gemeinsame Mahlzeiten stärken die Zusammengehörigkeit sehr.
Essen ist eine Status senkende Geste. Aggressionen kommen erst gar nicht auf.
- Investition TeamWorkshop 950,- € zzgl. MWSt und Reisekosten
TeamTag je nach Umfang, Ablauf und Ort

Ausblick: TeamTag

Hier entwickeln wir das Miteinander im Team anhand der tatsächlichen Arbeitsinhalte intensiv weiter. Dafür nehmen wir uns einen halben bis einen ganzen Tag Zeit. Miteinander finden wir Lösungen für wirklich existierende Probleme in anregender und inspirierender Umgebung. Wie z.B. einer ausgedehnten und dennoch sehr leichten Wanderung durch die die Reflexion anregende und die Zusammengehörigkeit stärkende Natur. Ablauf und Inhalt immer individuell. Details dazu persönlich.

- Ideal Setzen Sie den TeamTag als Ziel-Highlight nach einem fordernden Optimierungsprozess.
Das motiviert zusätzlich.

Jörg Romstötter

Dipl.-Ing. (FH)
Betr. Oec. (BA)
zert. Business-Coach (IHK)

+49 151 15 85 51 63
jr@joerg-romstoetter.com

+49 08654/ 58 93 404
joerg-romstoetter.com



Die Systematik auf einen Blick

