

Team-Coaching

Abstimmung und Leistungsoptimierung für Teams, (Projekt-) Gruppen und Abteilungen

Warum Team-Coaching?

Jedes Team entwickelt sich über die vier Entwicklungsphasen: Forming, Storming, Norming und Performing. Selbst wenn diese Phasen nach und nach erfolgreich bewältigt wurden, bedeutet dies nicht automatisch, dass ein Team deshalb nachhaltig erfolgreich, abgestimmt und vertrauensvoll zusammenarbeitet. Probleme oder Konflikte, eine neue Führungskraft, neue Kollegen oder äußere Einflussfaktoren wie Arbeitsverdichtung, Prozessänderungen oder Umstrukturierungen stellen selbst erfolgreiche Teams immer wieder vor Herausforderungen. Jedes Team ist also gut beraten, sich mit solchen Herausforderungen auseinanderzusetzen und (neu) abzustimmen. Das gilt für fest etablierte Teams wie Abteilungen oder Arbeitsgruppen ebenso wie für temporäre Teams in Projekten oder Gremien. Die notwendige Teamentwicklung braucht Zeit und Raum. Nicht zuletzt deshalb pflegen z. B. Leitungsgremien in Organisationen oder die Spieler/-innen von Sportvereinen den guten Brauch, sich mindestens einmal jährlich zu einer "Team-Klausur" oder eben einem Team-Coaching für einen angemessenen Zeitraum (1-1,5 Tage) zurückzuziehen, neu abzustimmen und als Team neu aufzustellen.

Meine Definition von Coaching

Team-Coaching ist die temporäre Unterstützung und Beratung von Teams, Arbeits- oder Projektgruppen mit dem Ziel, durch:

- Klarheit und Präzisierung der eigenen Werte, Ziele und Strategien
- Schärfung gegenseitiger Wahrnehmung, Haltungen (*attitudes*) und Beziehungen
- Fokussierung auf die eigenen Potenziale, Ressourcen und Bedarfe (*Achtsamkeit*)
- klare Strukturen und effiziente Prozesse
- solide Problemlösungs- und Entscheidungskompetenz
- ein breites Spektrum im Entscheidungs-, Verhaltens- und Leistungsbereich ...

mehr Effizienz, Zufriedenheit, Motivation zu erlangen.

Mögliche Kontexte und Schwerpunkte

- Ziele und Prioritäten des Teams
- strategische Abstimmung
- Aufgaben- und Rollenverteilung im Team
- Prozessabläufe und -optimierung
- Informationsaustausch (E-Mail-Kodex, Meeting-Formate, Meeting-Organisation)
- Kommunikationskultur
- Umgang mit impliziten und expliziten Regeln
- Verhalten bei Problemen und Konflikten
- Dokumentations- und Ablage-Systeme
- Aufbau und Pflege einer Verbindlichkeitsskultur
- Abstimmung mit Dritten
- Identifizierung von Optimierungspotenzialen
- Umgang mit Fluktuation
- Abstimmung von Maßnahmen, Vereinbarungen und internen Team-Regeln.

Zielgruppen

Teams, Arbeits-, Projektgruppen, Fach-Abteilungen oder Gremien wie Betriebs- / Personalräte, für deren Erfolg und Effizienz eine gute Abstimmung unerlässlich ist.