

Boxen-Stopp für Teams: Innehalten – Impulse geben - Inspirieren

Unternehmen müssen sich ständig Veränderungen oder wechselnden Prioritäten stellen. Die Aktualität von Vorhaben, die sogar manchmal fernab der Arbeitsrealität erarbeitet wurden, haben oft eine geringe Halbwertszeit. Die Verantwortung für die Wahrnehmung, Anpassung oder Modifizierung von Aufgaben wird überwiegend von Teams oder Arbeitsgruppen übernommen bzw. von verantwortungsvoll ausgewählten „Kümmerern“, um die Kommunikation und Information über den jeweiligen Stand aufrecht zu halten. Und damit das klappt, gibt es Regelkommunikation und Besprechungen im Arbeitsalltag. So weit, so gut...

Oft fehlt es jedoch an innerer und äußerer Auseinandersetzung, die nötig ist zwischen den Teammitgliedern, um u.a. inhaltliche Schnellschüsse oder holprig unter Zeitdruck zustande gekommene Kompromisse zu vermeiden. Ein einmalig beschlossenes „Commitment“ oder gemeinsam entwickelte Maßnahmenkataloge sind noch nicht gleichbedeutend mit der stetigen Umsetzung und Zielverfolgung. Und das betrifft selbstverständlich jedes einzelne Mitglied des Teams. Also sollte der Fokus so ausgerichtet sein, dass im Team offengelegt und zur Sprache gebracht wird, was wirklich stärkt und stabilisiert – aber auch was fehlt und welche konkreten Beiträge von jedem erwartet werden, damit der Teamerfolg auch in Zukunft gewährleistet ist.

Boxen-Stopp für Teams: Innehalten – Impulse geben - Inspirieren

Der konzeptionelle Hintergrund für Teams auf allen Ebenen

Wie bereits angesprochen, ist eine Arbeitsdynamik mit gelebter gegenseitiger Unterstützung notwendig, damit das Team den Widerständen zum Trotz zuversichtlich den Weg geht, der mittel- bis langfristig erfolgreich ist. Daher braucht das Team auch einen strukturierten und intensiven Austausch jenseits der Regelkommunikation, um die Stabilität und das Vertrauen in die tägliche Zusammenarbeit zu stärken. Was motiviert jeden Einzelnen? Wie nimmt jeder Einzelne den Ablauf und das Verhalten der anderen wahr? Was wird voneinander erwartet? Was sollte in Zukunft unterlassen werden? Was läuft statisch ab? Wo verpassen wir womöglich Chancen für mehr Synergie und Dynamik? Die Auseinandersetzung mit diesen und anderen Fragen braucht es, damit „die Räder in der vorgeschriebenen Zeit montiert oder gewechselt werden“.

Daher die Boxen-Stopp-Variante: Das Team geht den Ursachen von anhaltenden oder immer wieder auftretenden Problemen auf den Grund. Die Gruppe lernt dabei, dass 5 Faktoren bekannt bzw. geklärt sein müssen, um sie im Bedarfsfall zu bearbeiten und darüber Feedback zu geben und zu nehmen:

1. Der Status in der Gruppe, der oft schnell an Problematik verliert, wenn die Rollen und Positionen geklärt sind.
2. Die Gewissheit, dass das Team im „Hier und Jetzt“ sich befindet und dass es in dieser Gruppe gegebenenfalls anders ist als in anderen Gruppen und auf jeden Fall anders als früher.
3. Die Autonomie jedes Einzelnen in der Gruppe und das Vertrauen, dass beim anderen „alles da ist“. Das bedeutet, dass das Team „Mehr Fragen als Sagen“ beherzigt – eine Basis für ein angemessenes Erwartungsmanagement.
4. Die Verbundenheit untereinander. Das bedeutet, dass es „Berührungen“ benötigt, um eine sich gegenseitig ermutigende Form der Kollegialität zu leben.
5. Die Fairness: Jede/r ist Gleich-Berechtigt. Und damit stellt sich auch die Frage, wie das Team mit „unfairem“ Verhalten umgeht.

Sind alle Faktoren dem Team bekannt und von jedem Mitglied verinnerlicht, ist auf dieser Grundlage Offenheit, Respekt voreinander und Willensstärke hinsichtlich des Erreichens der gemeinsamen Ziele möglich. Kom-Com[®] ist ein Trainings- und Beratungsunternehmen, welches die Balance aus menschlicher Unternehmensführung und wirtschaftlichem Erfolg nachhaltig beeinflusst und stärkt. Dazu legen wir sehr viel Wert auf vernetzte Zusammenarbeit. Und genau diese Mission bildet den übergeordneten Rahmen des Boxen-Stopp-Konzepts.

Boxen-Stopp für Teams: Innehalten – Impulse geben - Inspirieren

Auswahl an Einsatzmöglichkeiten

- teilautonome Arbeitsgruppen in der Findungsphase
- Teams, die ihre Zusammenarbeit reflektieren möchten, den Blick zurück auf das Erreichte werfen und sich für das kommende Geschäftsjahr positionieren wollen
- Arbeitsgruppen, die sich aktuellen Veränderungen stellen müssen
- Als begleitendes Coaching für Teamleiter, die ihre eigenen Potenziale und die ihrer Mitarbeiter im Entwicklungsprozess besser nutzen wollen – gerade in Veränderungsprozessen
- Teams, bei denen anhaltende Konflikte wahrgenommen werden
- Abteilungen, die herausfinden wollen, wo Synergien möglich sind und ob sie überhaupt als Team funktionieren würden. Dafür werden – unabhängig vom Ergebnis – die Weichen für das zukünftige Miteinander gestellt.

Auftragsklärung und Varianten zur Bestandsaufnahme

Im Vorfeld findet ein Auftragsklärungsgespräch statt, um die jeweils besondere Ausrichtung für den Boxen-Stopp festzulegen und Fragen zur Herangehensweise zu klären. Es ist auch sinnvoll, das Team vorher zu besuchen, um sich ein Bild vom täglichen Ablauf zu machen. Das Team wird zu Beginn des „Stopps“ mit den Beobachtungen dieses Tages und dem daraus resultierenden Feedback konfrontiert. Auch der Einsatz eines Vorab-Fragebogens ist möglich. Dabei werden Teamleiter und Mitarbeiter separat befragt, es sei denn, es liegen bereits Ergebnisse aus Mitarbeiterbefragungen vor, die Rückschlüsse auf jedes Team und den jeweiligen Teamleiter zulassen und dementsprechend aussagestark sind.

Ziele

Die Teilnehmer...

- wissen jeweils, wo sie im Team aktuell stehen und was es konkret braucht, um nächste Schritte zu gehen
- wissen voneinander, welches Interesse jeder Einzelne hat und welche Anziehungskraft die Teamziele für ihn haben
- stärken sich gegenseitig dabei, die Anziehungskraft der Ziele zu erhöhen oder zu halten und bewegen sich klar in die dafür notwendige Richtung
- halten den Teamgeist aufrecht und dokumentieren gemeinsam und individuell die Entwicklungsschritte
- gehen offen mit erfolgskritischen Situationen um und finden dafür Lösungsansätze
- akzeptieren das jeweils notwendige (Team-)Führungsverhalten, besonders in stark fordernden Situationen

Boxen-Stopp für Teams: Innehalten – Impulse geben - Inspirieren

Inhalte, die förderlich für den Lernprozess sein können:

- Im Verlauf des Prozesses wird auf Teamübungen und –spiele, Simulationen sowie Rollenspiele verzichtet, es sei denn, es gibt konkret Bedarf bzw. Anregungen und Wünsche aus der Gruppe, Teamarbeit „mal anders“ zu erleben oder wenn – den jeweils besonderen Umständen entsprechend - dies der Zielsetzung förderlich ist und zu Aktionen in der Praxis führt.
- Zusätzlich lernen die Teilnehmenden, kleine Übungen und Rituale für den Alltag zu finden und anzuwenden, um ihren Erfolgsweg zu unterstützen. Dabei führen Sie ein Logbuch im Team, welches täglich genutzt wird, um den Blick auf das Wesentliche tagtäglicher Situationen zu richten. Im Coaching von Teamleitern ist die Führung des eigenen Logbuchs für den Praxistransfer notwendig.
- Mit den Teilnehmern wird geklärt, welche begleitenden Materialien zum Einsatz kommen oder dauerhaft angewendet werden (Erfolgsmoell, SCARF-Modell, Skalierungswerkzeuge, gegebenenfalls auch „Feedbacksprache und –regeln“) sowie ergänzende Handouts und Literatur. Außerdem ist es empfehlenswert, die erarbeiteten Ergebnisse wie z.B. Teamleitlinien, Regeln der Zusammenarbeit und Kommunikation etc. in kompakter Form jedem handhabbar für den Alltag zur Verfügung zu stellen.

Zur Durchführung drei Modellvorschläge

Dieses Angebot eignet sich nicht für eine einmalige Veranstaltung. Empfohlen werden folgende mögliche Herangehensweisen:

1. 1 x 2 Tage Boxen-Stopp und 1 Tag Follow Up nach mindestens 3 Monaten, gegebenenfalls jährlich.
2. Regelmäßige ein- bzw. halbtägige Workshops bis ein Reifegrad erreicht ist, in dem das Team autonom die Verantwortung für das Teamklima sowie direkte und indirekte Aufgaben trägt
3. Als flächendeckendes bzw. bereichsübergreifendes Einzelcoaching von Teamleitern zur Flankierung der Boxen-Stopps. Oder Einzelcoachings zur Vorbereitung der Boxen-Stopps.

Boxen-Stopp für Teams: Innehalten – Impulse geben - Inspirieren

Über den Berater / Trainer

Ulrich Steenken ist seit über 20 Jahren im Trainergeschäft, seit 10 Jahren selbständig als Berater und Coach. Die Zusammenarbeit mit Frau Petra Krämer, Gründerin von Kom-Com[®], entstand in einem frühen Stadium seiner Selbständigkeit. Nach Hochschulstudium und 2. Staatsexamen für das Lehramt arbeitete er zunächst 2 Jahre im Vereinigten Königreich, um anschließend eine 15-monatige Zusatzqualifikation als Personal- und Organisationsreferent erfolgreich zu absolvieren. Ihm ist das Umfeld Wirtschaft ebenso vertraut wie der öffentliche Dienst – in verschiedenen Rollen und Zusammenhängen.

Er ist zertifizierter LIFO[®]-Analyst und seit 2013 ReflACTION Leadership[®]-Berater. Im ReflACTION-Ansatz sieht er einzigartige Chancen für Menschen, die bewusst wirksam ihr berufliches und privates Leben entwickeln oder verändern wollen, um eine bessere Lebensqualität zu erreichen. Ein vertrauensvolles und lebendiges Miteinander herzustellen und zu stabilisieren, ist ihm eine Herzensangelegenheit. Teamtrainings gestaltet er seit Beginn seiner Tätigkeit als Trainer.

Über ReflACTION Leadership[®]

ReflACTION-Leadership[®] ist ein potenzialweckender und fördernder Beratungsansatz, der einen Rahmen zur Selbstentwicklung der Beteiligten bietet und der den eigenen „Kern“ sowie den persönlichen Fokus nachhaltiger und positiver beeinflusst. Dabei ist der Prozess stets praktisch und zielorientiert. Bewusst werden Entscheidungen bewegt. Das eigene Ziel behalten die Beteiligten stets genauso im Auge wie andere Menschen, mit denen sie arbeiten und leben. Die Teilnehmer übernehmen Verantwortung und zeigen sich oft überrascht über ihre Ergebnisse.

Psychologische und neurowissenschaftliche Erkenntnisse liegen diesem Ansatz zugrunde. Daher eignet er sich besonders zur Teamentwicklung, weil auf Grundlage dieser Erkenntnisse im Miteinander neue Einsichten entstehen:

Jede/r Beteiligte weiß...

- ...dass in diesem Team Vertrauen herrscht,
- ...dass sie/er mit Mitgefühl rechnen kann
- ...dass diese Gruppe stabil ist bzw. für Stabilität sorgt - und
- ...dass Hoffnung und Zuversicht besteht, alles aufzunehmen und zu bewegen, was auf das Team zukommt.