

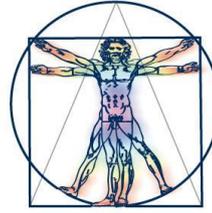
Team Leader - Wissen - Bildung - Praxis

F.A.C.T.

Die Führungskraft als Coach und Team Leader

**Leitender Lehr Coach: Diplom-Pädagoge Bernhard Juchniewicz
Einführender Tages Workshop 1**

- **Das Multi-Professionelle Team**
 - Der Sinn unserer Teamarbeit?
 - Die Funktionen unseres Teams
 - Vom Individuum zum Team Mitglied
 - Die Entwicklungs-Phasen des Teams
 - Systemische Zusammenhänge im Team
 - Von der Meinungsvielfalt zur „kollektiven Intelligenz & Handlungskompetenz“
 - Die Weisheit von Gruppen und Teams
 - Die Aufgaben des Team Leaders = Persönlichkeit & Professionalität & Kernkompetenzen
 - Der Team Leader als Multiplikator der Unternehmens-Ziele und der Corporate Identity
 - Die Aufgaben der Team Mitglieder -
- **Eigenanalyse - Team Analyse - Auswertung = Team Aufgaben**
- **Die Team Kernkompetenzen**
 - Die Team Kommunikation & Verhalten & Emotion
 - Team Gesetzmäßigkeiten & Gruppendynamik
 - Team lösungs- & zielorientiertes Arbeiten
 - Selbst- & Beziehungs-Management
 - Zeit- & Ziel- & Unternehmens-Visions-Management
- **Team Winner Strategie = win x win = win4You**
- **Selbst Coaching** - Team Coaching - Training - Seminar - Workshop - Team Supervision -
- **Literaturempfehlungen**



F.A.C.T.

Unternehmen sind kreative und lebendige Organismen. Fachkompetenz, Kommunikative Kompetenz und Kreativität gehen im besten Falle Hand in Hand und bedingen einander.

Die Ressource der „kollektiven Team Intelligenz“ zu entwickeln, die jedes Team in sich trägt, entlastet nicht nur die Führungskraft als Team Leader, sondern motiviert auch ihre Team Mitarbeiter, regt zur Integrität, Kollegialität, Professionalisierung, Produktivität an und spart dem Unternehmen auf diese Weise langfristig Geld. Ganz abgesehen von der höheren Mitarbeiterzufriedenheit und der daraus resultierenden geringeren Fluktuation und der höheren Unternehmensbindung, Gewinnmaximierung, Erfolgserlebnisse, Identifikation mit den Unternehmenszielen u.v.a.m.

Team-Leader Workshop

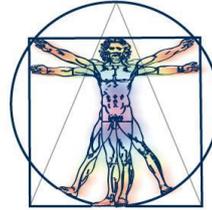
In einem – zunächst nur einen Tag dauernden Workshop – kann allen Teilnehmern der Coaching-Grundgedanke nähergebracht werden. Diese Schulung kann die Grundlage für ein späteres weiterführendes Einzel-Coaching einzelner Teamleader bilden, oder aber einfach für sich stehen und zur Standortanalyse für die Führungskraft dienen. Aufbauend auf diesen Workshop können aber auch weitere Seminarbausteine dazugenommen werden, so dass schlussendlich alle Teamleader nachhaltig in Coaching-Kompetenzen geschult werden.

Ziele des Workshops

Am Ende des eintägigen Workshops sollen die Team Leader eine Vorstellung davon haben, über welche Ressourcen sie mit ihren Team Mitgliedern verfügen. Sie lernen, die Fähigkeiten ihrer Team Mitglieder potentialorientiert wahrzunehmen und Ressourcen orientiert statt defizitorientiert zu arbeiten. Sie reflektieren ihre eigene Rolle als Team-Leader und sind in der Lage, ein im Workshop erlerntes Fragetool eigeninitiativ in ihren Teams anzuwenden, auszuwerten und damit Potentiale gezielt zu ermitteln und zu aktivieren und auch wertschätzen zu lernen.

Sollte sich bei einem Team Leader noch Coaching Bedarf anschließen, wird er bereits nach diesem eintägigen Workshop, der allen Team-Leadern zugute kommt, in der Lage sein, seine zu lösenden Probleme und zu verwirklichenden Ziele präziser und lösungsorientierter zu formulieren und so bereits einen Teil der im Einzel Coaching anfallenden Arbeiten selbst zu leisten.

Bei Bedarf kann auf dem eintägigen Workshop, wie bereits erwähnt, eine spezielle Führungskräfte Weiterbildung aufbauen, die bereits mit anderen Führungskräften in Großkonzernen schon praktiziert wurde. **F.A.C.T.** (Die Führungskraft als Coach und Teamleader) kann speziell auf Ihre Unternehmensbedürfnisse modifiziert und so qualifiziert werden, dass ein Abschluss mit einem **F.A.C.T.** Coaching Zertifikat möglich ist. Es besteht aber auch die Möglichkeit, nach Bedarf weitere Seminare speziell auf die Team Leader Bedürfnisse zugeschnitten individuell weiter zu entwickeln.



Der Gedanke dahinter

Die Herausforderungen an Führungskräfte wachsen, aber die Fähigkeiten, mit Veränderungen umzugehen, halten nicht mit. Als Coach und akademischer Weiterbildner vertrete ich das pädagogische Konzept des lebenslangen Lernens. Meine Klienten bilden sich im Coaching und entwickeln sich weiter. Diese Form von Bildung beinhaltet die Entwicklung von Neugierde, Urteilsvermögen, Unbestechlichkeit, allesamt Eigenschaften, die die Persönlichkeit im Umgang mit Herausforderungen stärken. Mit einem tiefergehenden Verständnis und der Fähigkeit, sich flexibel an neue Gegebenheiten anzupassen, gelingt es der Führungskraft neue und fordernde Aufgaben anzunehmen und umzusetzen, Verantwortung zu übernehmen, ohne dabei in das Hamsterrad fortwährender Anspruchserfüllung gegenüber anderen zu geraten. Sie lernt Gruppenpotentiale für die Realisierung gemeinsamer Zukunftsvisionen zu erkennen und zu bündeln und in die Tat umzusetzen.

Woher weiß ich, ob meine Team-Leader diesen Workshop brauchen?

Wenn sie folgende Fragen mit „ja“ beantworten:

- Ich habe das Optimierungspotential meiner eigenen Arbeitsorganisation ausgereizt.
- Ich habe das Gefühl, ich könnte das Potential meiner Mitarbeiter noch besser nutzen.
- Meine Freude am Arbeiten ist weitgehend verschwunden.
- Die zunehmende Geschwindigkeit und Komplexität meines Jobs beschäftigt mich sehr und macht mich rastlos.
- Ich habe den Eindruck, dass sich meine Mitarbeiter zunehmend in Routine verlieren.
- Ich bin es müde, allein zu kämpfen.
- Ich muss immer energischer handeln, damit ein gewünschtes Ergebnis eintritt.

Denn dann sind sie, wie eigentlich der Großteil aller Führungskräfte der Grundannahme, dass sie als Führungskraft in der Lage sein müssen, alles im Griff zu haben und eine gegebene Situation alleine vollständig erfassen und kontrollieren zu können. Wir Menschen sind jedoch in unserer Wahrnehmung und in unserem Denken perspektivisch eingeschränkt und brauchen die Sichtweisen unserer Kollegen, Mitarbeiter oder anderer Menschen, um ein umfassendes Bild der Situation zu erhalten. Unsere vorherrschenden Denkmuster folgen dem Modell, ein gewünschtes Ergebnis, das einem zuvor entwickelten Plan oder Ziel folgt, einzig und allein durch unser persönliches Tun erzeugen oder bewirken zu können. In der Auflösung der Eingeschränktheit dieser mechanistischen Sichtweise liegt eine Chance für bessere Strategien und mehr Gelassenheit im Umgang mit wachsender Komplexität. Ergänzend zum – selbstverständlich notwendigen – „gut geplanten Tun und Machen“ des Einzelnen kann die Führungskraft die gezielte „Nutzung der kollektiven Intelligenz“ in ihr Führungsrepertoire mit aufnehmen.

„Wenn Du am Reishalm ziehst, wächst er nicht schneller“ sagt ein altes chinesisches Sprichwort. Was ich jedoch begünstigen kann, ist das Zusammenwirken der Faktoren, die das natürliche Wachstum fördern: die Erde lockern, ausreichend bewässern und pflanzliche Symbiosen zulassen. Der Rest regelt oder organisiert sich von selbst. Auf diese Weise erkennen und verbessern wir das vorhandene Situationspotential bis uns die reife Frucht von allein und ohne Widerstand in die Hand fällt.



In das Management komplexer Organisationen oder Aufgaben übersetzt bedeutet das, dass die Führungskraft sich auf das Erkennen der tragenden Wirkungskräfte und Erfolgsmuster konzentriert. Als Team-Leader heißt das: gemeinsam mit den Kollegen und Mitarbeitern die tragenden Faktoren aufzuspüren, die eine Situation und ihr Potenzial ausmachen und diese konsequent für die Abteilung und ihre Aufgaben zu nutzen. Doch wie geht das? Zunächst mit einer genauen und gründlichen Kenntnis meines Teams.

Bein Interesse erstellen wir Ihnen gerne ein individuelles Angebot für diesen Workshop, unter Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse Ihres Unternehmens.