



## Supervision und Teamentwicklung - wer zusammen noch was vor hat.

Hier geht es um das, was wichtig ist, aber im Arbeitsalltag oft zu wenig Platz hat: die Art der Zusammenarbeit, Teamgeist, Klärung von Missstimmungen und Absprachen für eine bessere Zusammenarbeit.

### Ihr Anliegen:

Wie viel Nerven, Zeit und Geld kosten Sie manchmal Unklarheiten und Reibereien?

- Wie können wir als Team noch besser werden?
- Wie können wir im Führungsteam besser überein kommen?
- Wie organisieren wir die Übergabe des Unternehmens (> mehr dazu hier...)?
- Was genau sind unsere Ziele?
- Wie können wir unsere Zusammenarbeit besser regeln?
- Wie können wir "Störungen" ausräumen?
- Wie (noch) motivierter sein?

### Mein Ansatz.

Mit einem externen Gesprächsleiter gelingt es hier oft besser, die Dinge klar beim Namen zu nennen und zu Lösungen zu kommen.

Es gibt Raum z.B. für:

- Individuelle Situationsanalyse auf mehreren Ebenen,
- Teamexperimente drinnen und draußen,
- Feedback,
- Spaß und Ernst,
- Kreativ-Sitzungen,
- Entwicklung von konkreten Maßnahmen.

In der Zusammenarbeit zeigt sich, dass für den Erfolg eines Teams die fachlichen Einzelkompetenzen weniger ausschlaggebend sind wie die Teamfaktoren.

Selbstverständlich stehen hier "neue Teams" meist vor anderen Fragen, als bereits eingespielte Teams. Daher ist bei der Team-Entwicklung auf die jeweilige Teamphase besonders Rücksicht zu nehmen.

Ich bespreche also im Vorwege mit dem Vorgesetzten bzw. Teamleiter die Situation. Mich interessieren hier die Aufgaben des Teams, die "Historie", die Konstellation im Unternehmen, was gut läuft, aber auch der Sand im Getriebe, sich zeigenden Konflikte etc.

b.w.

Bei sich bereits klar abzeichnenden chronischen oder akuten Konflikten zwischen Mitgliedern des Teams empfiehlt sich die Vorschaltung einer Konfliktklärung der unmittelbar Beteiligten.

Mit diesen Vorinformationen konzipiere ich die gemeinsame Zeit.

Dennoch lege ich in der Regel großen Wert darauf, dass zu Beginn alle Teilnehmer Ihre Interessen für die Tage benennen und sagen auch sagen können, wo sie Gesprächsbedarf sehen.

Die Inhalte und Absprachen bestimmen die Teilnehmer, wobei die begleitende Führungskraft natürlich den Rahmen festlegen kann.

Meine eigene Rolle ist die des steuernden Moderators, die des kritischen Nachfragers, des Hintergrund-Beleuchters, des Rückmeldung-von-außen-Gebers, des Initiators, des Bremsers, des Konfrontierers, des Stützers, des Wieder-auf-den-Punkt-Bringers, des Konfliktklärers und mitunter auch die des Mit-Lösung-Suchers.

#### **Der konkrete Ablauf.**

Eine Maßnahme geht meist über 1,5 - 3 Tage. fortlaufende Supervision jeweils über 1,5 - 3 Stunden.

Ideal ist hierfür ein Seminarhaus mit Übernachtungsmöglichkeit und Verpflegung - oder mindestens ein ungestörter Raum.

Der Vorgesetzte des Teams sollte unbedingt hinter der Maßnahme stehen, meistens sollte er auch mit dabei sein.

Die Teilnahme sollte für alle Teammitglieder verbindlich sein, die Art des Mitwirkens ist naturgemäß freigestellt.

Vereinbarte Diskretion ist die Regel. Wie Ergebnisse nach außen kommuniziert werden, wird zum Abschluss geklärt.

Das Honorar klären wir vorher; ich habe klare Sätze je nach Aufwand und Inhalt

#### **Wie jetzt konkret weiter?**

Sie sind an einer Maßnahme für Ihr Team interessiert, sind sich aber noch nicht ganz sicher? Mein Vorschlag: Prüfen Sie Ihre Bedenken unter Für und Wider und Person, Besprechen Sie Ihre Situation per Mail oder Telefon mit mir, wir klären dann gemeinsam das passende weitere Vorgehen. Bei weiterem Interesse ist möglicherweise ein Vorgespräch sinnvoll.