

FrickerSoftSkills

Markus Fricker - Rebmoosweg 25 a - CH-5200 Brugg - +41 56 450 20 50 - mfricker@fricker.biz - www.fricker.biz

Angebote FrickerSoftSkills: Kommunikation und Kooperation

„Wenn Menschen offen miteinander offen kommunizieren und konstruktiv zusammenarbeiten - dann lassen sie Schnittstellen zu Nahtstellen werden lassen. Dies trägt entscheidend zum Erfolg von Unternehmen und Organisationen bei.“

Die Werkzeuge

Wir bieten Ihnen Werkzeuge, mit denen Sie in Ihrem Unternehmen die Kommunikation intensivieren und die Kooperation verbessern können.

1. Kommunikationstraining
2. Dialog-Programm
3. Teamentwicklungs-Programm
4. Team-Coaching
5. Grossgruppen-Event

1. Kommunikationstraining

Nutzen und Effekt

Wir entwickeln die Kommunikations-Kompetenz Ihrer Mitarbeitenden. Sie lernen in unserem Training:

- Echt zuhören und verstehen, was das Gegenüber wirklich meint;
- Unterscheiden zwischen dem, was gesagt wurde und dem was man hineininterpretiert;
- Auf unterschiedliche Menschen differenziert und angepasst eingehen;
- In der Kommunikation mit Kunden eine positive Sprache verwenden;
- Kritische Situationen professionell meistern.

Ein massgeschneidertes Programm...

Wir entwickeln für Sie entsprechend den spezifischen Anforderungen in Ihrem Unternehmen ein massgeschneidertes Programm. Dabei kommen unterschiedliche Werkzeuge zum Zuge:

- Trainings-Workshops
- Gruppen-Coaching
- Training on the job
- Lern-Tandem
- Coaching
- etc

Beispiele für Trainings-Module

Modul "Reden, zuhören – den andern verstehen"

- „Was alles geschieht, wenn Menschen miteinander reden“ – die verschiedenen Ebenen in der Kommunikation
- „Wie man dafür sorgt, dass ankommt, was man sagen will“ - eine Botschaft hat viele Seiten
- „Was ich verstehe, hat auch mit mir selbst zu tun“ – der Unterschied zwischen Wirklichkeit und Interpretation
- „Wie ich sagen kann, was ich denke“ – einige hilfreiche Regeln zu Feedback, Lob und Kritik

Modul "Zusammen arbeiten – Konflikte lösen"

- „Woran es liegt, wenn man sich nicht versteht“ – Ursachen von Konflikten
- „Wenn der Dampfkessel überkocht oder man sich kalt ignoriert“ – typische Konfliktmuster
- „In Konflikten neue Wege finden“ - den "Sinn" eines Konfliktes erkennen, Differenzen produktiv nutzen
- „Statt: ‚entweder – oder‘, oft besser: ‚sowohl – als auch‘“ – die Kunst der Ergänzung
- „Gar nicht so einfach“ - heikle Dinge auf gute Art ansprechen und fair streiten
- „Ein grossartiges Instrument: das Dialogprinzip“ – oder: wenn man nur gemeinsam das Neue entwickeln kann

2. Dialog-Programm

➔ **Beachten Sie dazu bitte das ausführliche Angebot „Dialog-Programm“ im selben Kapitel „Kommunikation&Kooperation“ auf der Website von FrickerSoftSkills**

3. Teamentwicklungs-Programm

Anlass für eine Teamentwicklung

Im Unterschied zum Team-Coaching, das in aktuellen Problemsituation zum Einsatz kommt, dient ein Teamentwicklungs-Programm zur grundlegenden Optimierung der Teamleistung. Es sollte gestartet werden, wenn:

- ein Team neu zusammengestellt wird und sich finden muss;
- ein Projektteam ein anspruchsvolles Projekt startet;
- ein bestandenes Team neue Teammitglieder integrieren soll;
- eine Geschäftsleitung eine Standortbestimmung macht;
- ein Team zusätzliche Aufgaben übernehmen soll und die Prozesse neu definieren muss;
- etc

Das Ziel: die Leistungsfähigkeit des Teams optimal entfalten

Ein optimales Team hat folgende Kompetenzen aufgebaut und zur Verfügung:

1. Effektive Kommunikation und Kooperation

- Es wird eine Feedback-Kultur gelebt
- Die Stärken der Teammitglieder werden genutzt, unterschiedliche Typen ergänzen sich
- Alle bringen sich persönlich ein und respektieren sich gegenseitig
- Werkzeuge werden effizient genutzt (Sitzungen, Kommunikationsmittel etc)

2. Klarheit über die Ziele und Aufgaben

- Es ist klar, welchen Beitrag das Team zur Umsetzung der Strategie leisten soll
- Rolle und Mission des Teams sind in der Arbeit bewusst
- Alle haben den Überblick über die gemeinsamen Aufgaben

3. Excellence in der Umsetzung

- Es herrscht Klarheit über Kompetenzen und Verantwortung
- Es werden effektive Prozesse genutzt
- Es stehen angemessene Methoden zur Verfügung

4. Innovation und kontinuierlicher Verbesserungsprozess

- Die eigene Leistung wird offen reflektieren
- Es ist eine Fehlerkultur etabliert: Fehler werden als Lernchancen gesehen
- Prozesse werden laufend verbessert

Vorgehen in der Teamentwicklung

Ziele definieren

- Wie ist Ausgangslage?
- Was soll erreicht werden?
- Wo soll das Team seine Kompetenz erweitern?

Workshops durchführen

- Bewusstwerden der Mission des Teams
- Klärung von Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung
- Erarbeitung von Guidelines und Vereinbarungen für die Zusammenarbeit
- Teamtalente erkennen
- Feedback einüben

Erkenntnisse in die Praxis transferieren

- Anwendung neuer Werkzeuge (z.B. Feedback/ Sitzungskultur)
- Beobachtung der Effekte
- Review und Follow-ups

4. Team-Coaching

Anlass für Teamcoaching

Ein Teamcoaching ist dann angezeigt, wenn das Team in akuten Schwierigkeiten steckt, es Konflikte gibt oder das Team sehr schnell eine grosse Veränderung bewältigen soll. Es ist insbesondere dann wichtig, wenn:

- sich zwischen Mitgliedern des Team Spannungen aufgebaut haben, welche im Untergrund schwelen und die Zusammenarbeit erschweren;
- sich ein Projektteam immer wieder in den selben Problemstellungen verbeisst;
- neue anspruchsvolle Prozesse in die Praxis umgesetzt werden müssen;
- sich die Teammitglieder misstrauen und gegeneinander arbeiten;
- ein Mobbing-Fall geschieht.

Lösungsorientierte Ausrichtung

Das Teamcoaching, das wir anbieten, ist ganz stark auf die Entwicklung und Umsetzung von Lösungen ausgerichtet.

Wir unterstützen das Team, sein Potenzial zu nutzen - statt sich gegenseitig zu blockieren.

Wir setzen dort an, wo bereits etwas gut funktioniert. Das ist häufig der Schlüssel für die Lösung.

Wir entwickeln mit dem Auftraggeber des Teamcoachings ein passendes Vorgehen. Oft beinhaltet das zuerst Einzelgespräche und anschliessend eine begrenzte Zahl von Teammeetings.

Erfolgreich ist das Teamcoaching, wenn das Team wieder voll handlungsfähig wird. Das ist oft mit berechtigtem Stolz über die Fähigkeiten verbunden, die nun voll entfaltet werden können.

5. Grossgruppen-Konferenz

Der Einsatz von Grossgruppen-Methoden

In der Entwicklung von Unternehmen und Organisationen kommt es immer wieder zu Situationen, in denen eine Neuorientierung ansteht und Veränderungsmanagement gefordert ist - beispielsweise durch:

- eine veränderte strategische Ausrichtung
- neues Management und Führungscrew
- neue Organisationsstruktur
- Generationswechsel
- Marktveränderungen
- Krisen- oder Wachstumssituationen
- Merger, Akquisition, Fusion
- Verkauf des Unternehmens

Der Wandel in Unternehmen und Organisationen geschieht heute nicht nach und nach, sondern muss hier und jetzt von statten gehen. Neue Strategien müssen innerhalb kurzer Zeit eingeführt werden, um zum Erfolg zu führen. Zusammenschlüsse verlangen rasche kulturelle Veränderungen.

Der Nutzen von Grossgruppen-Konferenzen

Grossgruppen-Konferenzen sind hervorragende Werkzeuge, um einen schnellen, nachhaltigen und planbaren Wandel in Gang zu setzen. Dabei ist ganz wichtig, das Engagement und die Kreativität aller zu nutzen.

Das wichtigste Prinzip der neuartigen Grossgruppen-Methoden, ist es, alle Betroffenen an dem Planungsprozess und dem Veränderungsprozess zu beteiligen: Das ganze System in einem Raum.

Formen und Methoden

Grossgruppen-Konferenzen können auf unterschiedliche Art gestaltet werden. Es gibt ausgezeichnete Methoden, die wir je nach Anforderungen des Kunden und der Unternehmenssituation einsetzen. Hier einige Hinweise zu ausgewählten Methoden:

Open Space

Open-Space-Veranstaltungen bieten viel Freiraum für die Entwicklung neuer Ideen. Bis zu 1000 Menschen können innerhalb von 2 - 3 Tagen kreative Ansätze und Lösungen für brennende Themen erarbeiten.

Entscheidend ist in diesem Prozess, dass Mitarbeitende ihre Themen einbringen und andere dafür gewinnen können. In kleinen Gruppen werden dann selbstverantwortlich und selbstorganisiert konkrete Resultate entwickelt. Das führt zum Effekt, dass sich Mitarbeitende sehr stark für die Erreichung von Zielen mitverantwortlich fühlen und sich dafür engagieren.

Die Methode wird heute mit großem Erfolg in der ganzen Welt eingesetzt von Regierungen, Kommunen, Organisationen und Unternehmen.

Zukunftskonferenz

Zukunftskonferenzen haben einen genau strukturierten Ablauf und eignen sich für Gruppen von bis zu achtzig Teilnehmern. Die besondere Stärke der Zukunftskonferenzen liegt in der Schaffung von Gemeinschaftsgefühl, Aufbruchstimmung und einem hohen Grad an Motivation selbst bei stark heterogenen Gruppen.

Die Zukunftskonferenz ist ideal zur Erarbeitung von konkreten Zukunftsprojekten - gerade dann, wenn ein Unternehmen sehr heterogen ist und in einer schwierigen Phase steckt.

Häufig entsteht ein starkes Gemeinschaftsgefühl und es kristallisiert sich eine klare Zukunftsvorstellung heraus, welche die Bündelung aller Kräfte erlaubt. Es wird viel Energie frei, die um in motivierte Arbeitsgruppen die Gestaltung der Zukunft gemeinsam in die Hand zu nehmen.

Real Time Strategic Change

Diese Methode der Großgruppenarbeit ermöglicht es, gleichzeitig mit mehreren hundert Menschen innerhalb eines Unternehmens am selben Ort einen strategischen Richtungswechsel vorzunehmen und Zukunft gemeinsam zu planen.

Im Gegensatz zu den Instrumenten Zukunftskonferenz und Open-Space bietet sich dieses Instrument an, wenn das Management eine klare Vorstellung von der weiteren Entwicklung und der Strategie hat. Die RTSC-Methode leistet eine grosse Unterstützung, wenn diese Vorstellungen von den Mitarbeitern oder Mitgliedern mit getragen werden sollen. Sie bietet Raum für einen Rückblick, für Feedback und Reflexion und schafft ein Forum für Analyse und Dialog.

Die Mitarbeitenden führen mit der Führungsmannschaft, mit Experten, aber auch mit Vertretern von Kunden ein intensiven, zielorientierten Meinungs austausch. Gemeinsam werden die Vorschläge entwickelt, wie die neuen Strategien umgesetzt werden können.

Nach der Veranstaltung hat jeder Teilnehmer das berechtigte Gefühl, an der gemeinsamen Zukunft mitgewirkt zu haben, ist motiviert und erkennt seine eigene Rolle darin. Damit wird die Voraussetzung für eine erfolgreiche Umsetzung der Strategie geschaffen.

Unser Angebot

In der Praxis erweisen sich häufig Mischformen dieser Methoden als sinnvoll. Die Großgruppenkonferenzen müssen sehr individuell auf die spezifische Situation und die Zielsetzung der Organisation abgestimmt sein. Genau das bieten wir an!

Wenden Sie sich für weitere Informationen an uns. Wir besprechen mit Ihnen gern, was Ihr Unternehmen weiter bringt!

Markus Fricker