

Teamentwicklung

Problemstellung:

Die Führungskräfte der ersten und zweiten Ebene haben manchmal Kommunikations-Hemmnisse zu überwinden und manchmal kein Verständnis für die Andersartigkeit der jeweils anderen und dessen Mitarbeiter. Daraus erwachsen Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit, die immer wieder viel Energie von wichtigen Arbeitsaufgaben abzieht.

Das in den Führungsgrundsätzen verankerte Gebot im Team zu arbeiten, setzt entsprechende Verhaltensweisen der Leistungsträger im Unternehmen voraus, die zwar zum Teil genutzt aber jährlich weiterentwickelt werden müssen.

Die in den Firmenleitsätzen angesprochene Unternehmens-Kommunikation, bedingt eine reibungslose, harmonische Abstimmung zwischen Kommunikation, Erscheinungsbild und Verhalten statt Kästchen- oder Abteilungsdenken und Abdecken von Fehlern. Hier gibt es sicher die Notwendigkeit zur Reflektion und Veränderungsvereinbarungen zur Realisierung dieses Ziels.

Ziele:

Gute Zusammenarbeit ist nicht nur eine sachliche organisatorische, sondern, wie sich zeigt, auch persönliche Angelegenheit. Wie wir mit unseren Konflikten umgehen - wie wir andere mit einbeziehen - wie wir zuhören und auf andere und ihre Probleme eingehen - wie wir andere ernst nehmen - wie viel Vertrauen wir zueinander haben und anderes spielt neben dem Fachlichen eine große Rolle, wie gerne und wie erfolgreich wir arbeiten. Im ersten Schritt soll das Miteinander (die Beziehung) untersucht, durch mehr Kontakt und mehr Vertrauen intensiviert werden. Dadurch soll eine bessere Zusammenarbeit erreicht werden. Als Endziel steht eine Atmosphäre in der sich Fach- und Organisationsprobleme leichter lösen lassen.

Inhalte:

- Wie gebe und erwerbe ich Vertrauen, sowohl im Kollegenkreis, als auch im Zusammenhang mit Vorgesetzten oder Kunden?
- Analyse - was fördert oder hindert unsere Kommunikation nach innen und außen?
- Wie gehen wir miteinander um und aufeinander ein?
- Wie erreichen wir die notwendige Offenheit für wirksame Zusammenarbeit? Was kann ich tun, um die Variabilität meines Verhaltens zu verbessern?
- Wie wirke ich in meiner Arbeitsgruppe und wie kann ich, wenn ich will, diese Wirkung nach innen und außen verbessern?
- Wie verhalte ich mich in Konfliktsituationen problemlösungsorientiert ohne andere zu verletzen?
- Was macht Konflikte für mich unangenehm?
- Wie entstehen in meiner Praxis Konflikte und welche Ansätze zur Lösung habe ich bisher praktiziert?
- Wie kann ich das Energiepotential, das im Konflikt steckt, für mich und den Kollegenkreis nutzbar machen?
- Welche meiner Fähigkeiten kann ich einsetzen, das hier erlebte in meinen alltäglichen Führungsstil zu integrieren (Nur in der ersten und zweiten Ebene)?

Organisation:

Zielgruppe

Alle Führungskräfte des Hauses (1. + 2. Ebene) und / oder abteilungsinterne Veranstaltungen (Mitarbeiter und Abteilungsleiter).

Seminardauer und -methodik

Das Seminar dauert drei Tage und ist als selbsterfahrungsorientiertes Seminar mit einem zusätzlichen Outdoor-Tag konzipiert.

Voraussetzungen im Outdoor-Training:

Die Teilnehmer/-innen verfügen über einen guten allgemeinen Gesundheitszustand. Körperliche Einschränkungen teilen Sie bitte dem Trainer mit.

Seminarort und empfohlene Kleidung

Das Seminar findet im Hotel Jäger von Fall in Lenggries-Fall statt. Da wir während des Seminars auch Lernsituationen im Freien haben werden, empfiehlt sich der Witterung angemessene Kleidung und festes, geländetaugliches Schuhwerk, kleine Rucksäcke und Wasserflaschen wären vom Vorteil.

Alles über die erwähnte Ausrüstung hinaus notwendige Material wird uns gestellt.

Hotelkosten

Die Hotelkosten (exklusive Telefon und Getränkekosten) werden direkt vom Hotel mit dem Auftraggeber abgerechnet.

Trainer

In diesem Seminar werden drei bis fünf Trainer eingesetzt: Ein verantwortlicher Trainer, ein/e Co-Trainer/in, ein Outdoor-Spezialistenteam.