



Zukunft Personal 2010



Ute Wagner
Geschäftsführerin



Ute Wagner ist als Geschäftsführerin der Schilling & Partner GmbH seit über 20 Jahren im Bereich der Unternehmensberatung unterwegs. Anlässlich der Messe Zukunft Personal im Oktober 2010 hielt sie einen 30minütigen Vortrag zum Thema Team Diagnostic Assessment und das von der Schilling & Partner GmbH dazu angebotene Maßnahmenpaket.

Im Folgenden finden Sie die Powerpoint Präsentation mit einigen der wichtigen Aussagen dazu zum Nachlesen.

Wir wünschen Ihnen eine interessante und aufschlussreiche Lektüre und freuen uns, wenn Sie weitere Fragen dazu haben!

teamcoaching@wagner-international-coaching.de



Team Diagnostic Assessment:

**Hochleistungsteams
nachhaltig bilden,
erhalten und fördern**

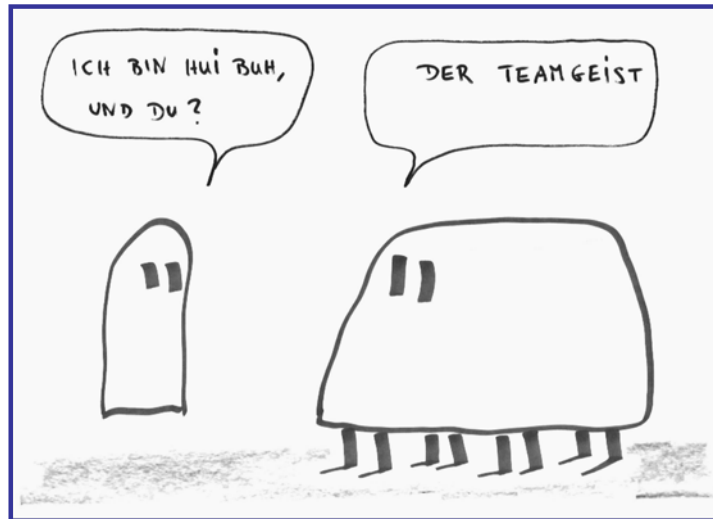


Häufig werden wir in Unternehmen gerufen, wenn es „brennt“. Wir sollten nicht vergessen, dass es bereits viele gute Teams gibt, die dennoch eine Chance haben, besser zu werden. Unser Maßnahmenpaket ist unabhängig vom Ausgangsstand des Teams ein Mittel, zu motivieren und zu optimieren.

Unsere Leitgedanken:

- Teams existieren um Ergebnisse zu produzieren
- Das Team ist ein lebendes System
- Teammitglieder wollen zu einem Hochleistungsteam gehören und dazu beitragen
- Das Team trägt das Potential für Exzellenz in sich

Der Teamgeist



 SCHILLING & PARTNER GMBH

 Authorized Facilitator of the
Team Diagnostic
ASSESSMENT

Der Teamgeist ist viel beschworen, aber wie ein Geist so ist – schwer zu fassen.

Das System selbst hat enormen Einfluß auf *was* getan wird und *wie* es getan wird. Die Mitglieder des Teams wissen instinktiv, wie die Dinge hier laufen.

Betreten Sie einen Konferenzraum, in dem eine Besprechung läuft – Sie werden sofort eine Stimmung, Haltung und Charakteristik des Systems erfahren. Sie spüren das energetische Feld des Teams – den Teamgeist. Und Sie wissen sofort, ob er hier lächelt oder die Stirn in Falten legt.

Ein Team ist ein System mit einer eigenen Stimmung, Persönlichkeit und Kultur. Wie sieht Ihr Teamgeist aus?

Was wir mit dem Team Coaching Assessment unterstützen, ist das der Teamgeist mit allen (hier 8 Füßen) in eine Richtung läuft – und zwar nach vorne!

Wie wollen wir das erreichen? Dazu gibt es ein wunderbares Bild von unseren Kollegen Meier und Szabo:

Das Team stärken

Das Potential der Raupe kann nicht mit Flugstunden erreicht werden, sondern nur durch die Entwicklung zum Schmetterling.

(Peter Szabo, Daniel Meier)



Was bedeutet dies für Teamentwicklung?

In den 20 Jahren, die wir in diesem Geschäft tätig sind, haben wir oft sehr erfolgreiche Workshops gemacht, wir haben gute Rückmeldungen gehabt, alle waren zufrieden – nur, nach 6 Monaten war nicht mehr so viel übrig von dem Schwung, den wir erzeugt hatten.

Das waren Flugstunden, die wir gegeben hatten. Was wir mit dem Team Diagnostic Assessment bewirken, ist von der Flugstunde in die Entwicklung zu gehen.

Deshalb brauchen wir hier auch mehrere Stufen.

Bevor wir genauer darauf eingehen, lassen Sie uns betrachten, wie die Ausgangssituation aussieht, wenn jemand sich überlegt, ein Teamtraining durchführen zu wollen.

Ihre Ausgangssituation?

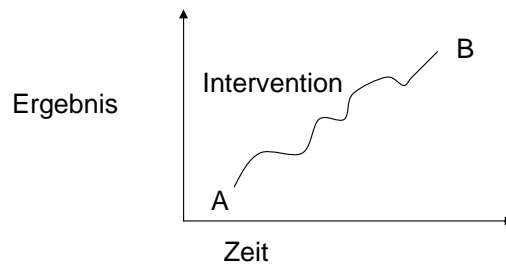
Reibungsverluste im Team???

Gestörte Kommunikation???

Eigenartige Stimmung???

Fluktuation?

→ **Ergebnisse bleiben hinter den Erwartungen zurück?**



 SCHILLING & PARTNER GMBH

 Authorized Facilitator of the
Team Diagnostic
ASSESSMENT

Es gibt viele Anlässe, das Team entwickeln zu wollen. Es kann sein, dass es Reibungsverluste gibt. Es kann sein, dass die Kommunikation nicht glatt läuft, Informationen gehen verloren. Die Stimmung ist eigenartig, wenig Vertrauen, wenig gute Stimmung. Es kann sein, dass wir viel Fluktuation haben.

All das ergibt für Sie, dass die Ergebnisse schlicht und ergreifend hinter den Erwartungen zurück bleiben.

Als Unternehmensberater wollen wir über die Zeit ein Ergebnis erreichen. Dieses Ergebnis wird erreicht über eine Intervention, die uns zu einem Punkt B führen soll.

Allerdings: woher wissen wir, wo A liegt?

Wer bestimmt, wo das Team steht und wo es hin will?

Oft bestimmt das die Führungskraft.

Das machen wir anders. Teams existieren um Ergebnisse zu erzielen.

Wir messen genau, wo Ihr System Team steht.

Teams existieren um Ergebnisse zu erzielen!

Vorgehensweise:

1. Analyse	Team Diagnostic Assessment
2. Ergebnis	Interaktiver Workshop
3. Intervention	Individuelle Maßnahme über 6 Monate
4. Evaluation	Folgeassessment mit Ergebnisvergleich



Wir beginnen mit der Analyse:

Wo steht Ihr Team? Hierzu setzen wir das Team Diagnostic Assessment ein. Das ist ein online Fragebogen, der von jedem einzelnen Teammitglied dessen Sicht des Systems Team erfasst.

Das bedeutet, die Fragen werden hier nicht in dem Sinne gestellt "Was trage ich zu dem Team bei?" sondern die Aussage lautet zum Beispiel "Wir gehen Konflikte schnell und direkt an" und wird auf einer Skala von 1 (trifft auf unser Team gar nicht zu) bis 9 (trifft auf unser Team voll und ganz zu) eingeschätzt.

Wir erhalten so eine Röntgenaufnahme des Ist-Zustands als Ausgangspunkt.

Die Online-Fragebogen werden zentral ausgewertet und es gibt ein Ergebnis, das in einem Workshop vermittelt wird.

Dieser Workshop ist interaktiv und hat mehrere Ziele.

Ein Ziel ist, dieses Ergebnis zu verstehen. Das zweite Ziel ist, mit neuen Fertigkeiten und Umgangsweisen miteinander diesen Workshop zu verlassen. Das dritte Ziel ist es, eine andere Haltung, ein anderes Verständnis dieses Systems Team, dessen Mitglied ich bin, zu erreichen.

Denn wir wollen dieses Team nach vorn bewegen!

In der Interventionsphase arbeiten wir auf zwei Ebenen.

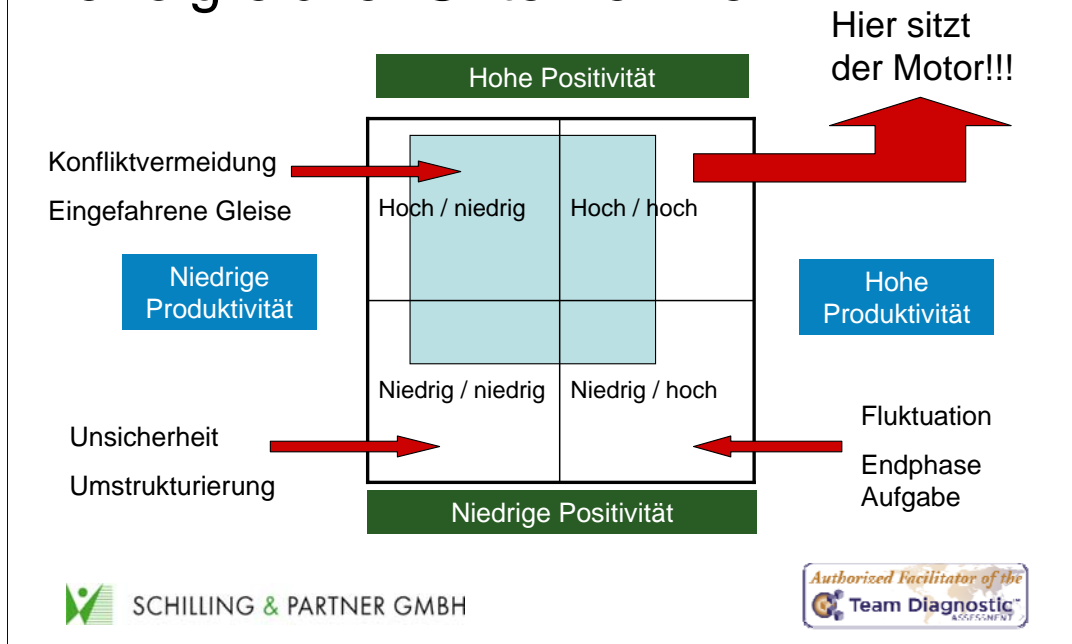
- Das Team verlässt diesen Workshop mit klaren Maßnahmen für sich selber, Maßnahmen, die das Team auch ohne Unterstützung durchführen kann.
- Das Team erhält über 6 Monate unsere Unterstützung durch Interventionen, die in dem breiten Spektrum der Unternehmensberatung angesiedelt sind (zum Beispiel Coaching, Workshops zu Fertigkeiten, Workshop für nächste Schritte...).

Wir wollen eine Lernkultur schaffen, die dem Team ermöglicht, auch ohne uns weiter zu machen. Wenn wir nach 6 Monaten dasselbe Assessment wieder durchführen, muss das Team in der Lage sein, mit dem Ergebnis dieses zweiten Assessments selber konstruktiv umzugehen.

Das bedeutet, das wir hier dann grafisch dargestellt das Ergebnis der ersten und der zweiten Bestandsaufnahme übereinander legen – und allen ist auf einen Blick klar, was sich getan hat.

Das ist unsere Vorgehensweise. Wie sieht nun das Assessment aus? Unsere komplexe Wirklichkeit muss reduziert werden. Aus den Ergebnissen der Teamforschung hat sich gezeigt, dass Positivität ein ganz entscheidender Faktor ist, Teamerfolg zu bestimmen und nach vorne zu bringen. Daher ist das Assessment so aufgebaut, dass wir die Achsen Positivität und Produktivität abbilden.

Teams sind die treibende Kraft erfolgreicher Unternehmen



Wir sind heute mehr denn je darauf angewiesen, dass sich unsere Teams agil und schnell auf veränderte Bedingungen einstellen.

Was bekommt das Team als ersten Blick auf seine Röntgenaufnahme?

Wo sieht es sich?

Alle Quadranten sind normale Zustände eines Teams. Ungünstig wird es, wenn Teams dauerhaft in den Quadranten mit niedrigen Werten auf einer Achse verweilen.

Wenn wir Teams als treibende Kraft eines Unternehmens sehen, wollen wir sie fördern, in den Bereich hoher Positivität und hoher Produktivität zu kommen.

Selten sieht sich ein Team nur in einem Quadranten. Dieser erste Blick öffnet die Diskussion in einem geschützten Raum – es geht hier um unser Teamselfbild und nicht um Schuldzuweisungen und auch noch nicht um Ursachenforschung.

Wenn wir als ein Ziel des Workshops definiert haben, dass das Team die Ergebnisse versteht, dann muss es auch verstehen, welche Faktoren dahinter stecken.

Positivitätsstärken



 SCHILLING & PARTNER GMBH

 Authorized Facilitator of the
Team Diagnostic™
ASSESSMENT

Es sind sieben definierte Faktoren der Positivität, die erfasst werden.

Positivität ermöglicht, Leistung über lange Zeit auf einem hohen Niveau zu halten. Es ist die Basis für Produktivität.

Fehlt die Positivität, wird die Vorsicht im Team steigen, Ideen werden zurückgehalten, Kritik wird nur hinter vorgehaltener Hand geäußert. Teamgifte wie Sarkasmus, Schuldzuweisung, stille Verachtung oder innerer Rückzug sind tödliche Zutaten.

Warum Positivität?

- Führt zu mehr Produktivität und Profitabilität (nachgewiesen zum Beispiel in Untersuchungen zu Positiver Psychology, Appreciative Inquiry, Emotionale Intelligenz, Relationship Management, Teamforschung)
- MA Fluktuation sinkt
- Erhöht die Empfänglichkeit für Kommunikation
- Inspiriert die Organisation als Ganzes
- Erlaubt mehr Risikofreude
- Nährt Kreativität – Prozessoptimierung und Produktinnovation steigen
- Erhöht letztendlich die Lebensfähigkeit des Unternehmens

Positivität bedeutet nicht nur gute Laune und Freundschaft im Team. Positivität fördert zum Beispiel klares Ansprechen von Konflikten und Respekt für unterschiedliche Werte. Sie steht im Dienste der Ergebniserzielung.

Produktivitätsstärken



 SCHILLING & PARTNER GMBH

 Authorized Facilitator of the
Team Diagnostic[™]
ASSESSMENT

Was bringt der Blick auf Produktivitätsstärken?

Ohne Produktivität kann das Team seinem Lebenszweck nicht gerecht werden - Teams werden gebildet, um Ergebnisse zu erzielen

Produktivitätsstärken sorgen dafür, dass das Team effizient die gesetzten Ziele erreicht und übertrifft.

Produktivität wird üblicherweise am Endergebnis gemessen. Hier haben wir eine Möglichkeit, gezielt Stellschrauben im System zu verändern.

Was behindert Produktivität zum Beispiel?

Verzögerte Entscheidungsfindung

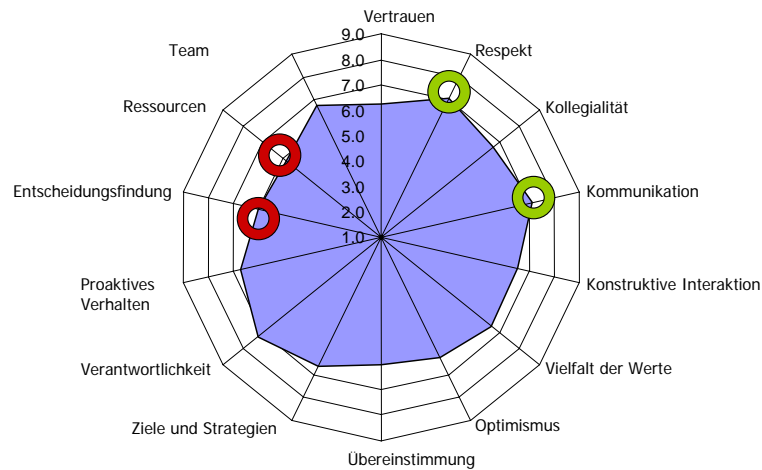
Wenig Übernahme von Verantwortung

Unklare Ziele

Die im Team Coaching Assessment definierten 7 Produktivitätsstärken ergänzen sich und können gezielt gefördert werden.

Und – Produktivitätsstärken werden am besten auf der Basis guter Kommunikation ausgespielt

Polaritätendiagramm



 SCHILLING & PARTNER GMBH

 Authorized Facilitator of the
Team Diagnostic
ASSESSMENT

Was sieht das Team im nächsten Schritt?

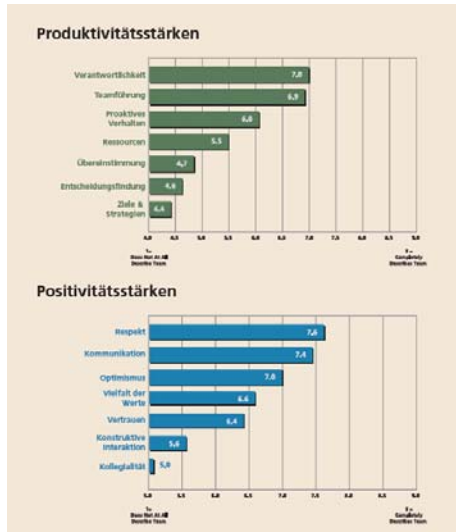
Auf einen Blick, wo das System nicht rund läuft!

In diesem Polaritätendiagramm wird deutlich, wo die Stärken und Entwicklungsfelder in den einzelnen Faktoren liegen.

In diesem Beispiel sind Respekt und Kommunikation gut ausgeprägt. Diese Stärken können genutzt werden, um die weniger runden Bereiche Ressourcen und Entscheidungsfindung zu optimieren.

Wir führen das Team über mehrere Analyseschritte in immer handlungsrelevantere Ansatzpunkte – wo liegen für uns die größten Hebel, um unser Potential frei zu setzen?

Weitere Analysestufen



Aussagen mit den höchsten / niedrigsten Werten

AM HÖCHSTEN	wert	AM NIEDRIGSTEN	wert
Wir haben uns als Team anspruchsvolle Ziele/Zielvorstellungen gesetzt.	8,0	Bei Schwierigkeiten halten wir als Team zusammen.	6,1
Die Ergebnisse unserer Teamarbeit gehören allen.	7,9	Wir sind hinreichend geschult worden, um so effektiv arbeiten zu können, wie es nötig ist.	5,9
Die Teamleitung setzt eine Palette von situationsadäquaten Führungsstilen ein.	7,8	Es herrscht keine ständige Verwirrung in Bezug auf Rollen und Verantwortlichkeiten.	5,7
Verantwortungsbewusstsein und der Wille, Dinge zu Ende zu bringen, sind in unserem Team stark ausgeprägt.	7,7	Unsere Entscheidungsprozesse sind effizient.	5,5
Es gibt einen Zusammenhalt als Team und wir arbeiten gut zusammen.	7,7	Erschöpfung ist in unserem Team kein Problem.	5,3

Die Analyse wird immer feinmaschiger – hier sind die Ergebnisse als Balkendiagramme dargestellt. Der Abstand zwischen den Stärken und Ansatzpunkten wird noch greifbarer.

Im nächsten Schritt werden die Items mit den höchsten/niedrigsten Werten betrachtet. Hier wird innerhalb der Faktoren auf Verhaltensebene geschaut, wo Ansätze sind. All dieses bildet eine Diskussionsgrundlage für das Team und dient dazu, konkrete Maßnahmen abzuleiten.

Ihr Nutzen liegt darin, dass das Team genau die Hebel mit der höchsten Veränderungswirkung identifizieren kann.

Diese Ergebnisdarstellungen sind für das Team sehr leicht lesbar und übertragbar. Das ist uns wichtig, denn wir wollen nachhaltige Effekte erreichen und das Team in die Lage versetzen, selbst tragende Maßnahmen zu entwickeln.

Erfolgreicher Einsatz der Werkzeuge im und mit System

Paket „Hochleistungsteams nachhaltig bilden,
erhalten und fördern“



Auftragsklärungsgespräch, Zielsetzung

1. Durchführung des Team Diagnostic Assessments
2. Ergebnisbesprechung und Entwicklung der Maßnahmen im Workshop
3. 6 Monate Maßnahmenbegleitung individuell (Training, Coaching, Workshops je nach Bedarf)
4. Post-Assessment und Evaluation



Wie sieht nun unsere Zusammenarbeit aus?

Ganz wichtig ist, dass diese Analyse eingebettet ist in ein System – ein Maßnahmenpaket. Wir lassen das Team nicht mit Statistiken allein!

Unser Ziel ist es, eine Lernkultur und eine neue Haltung als Mitglied des Teams zu schaffen und für einen nachhaltigen Transfer zu sorgen.

Warum in das Maßnahmenpaket investieren?

- Teams für die veränderten Marktanforderungen aufrüsten
- Entfaltung des Potentials unabhängig vom Ausgangslevel
- Flexible, auf die Teamsituation zugeschnittene Intervention
- Klare Evaluation– klare Kostenkontrolle



Warum sollen Sie Geld ausgeben dafür?

Die Anforderungen an Teams sind anders als vor 10 Jahren. Teams müssen sehr schnell reagieren und sich Veränderungen stellen. Wir haben auch Teams, die aus eingefahrenen Gleisen herausgeholt werden müssen. Und wir haben sehr gute Teams, für die dieses Maßnahmenpaket auch als Motivation eingesetzt werden kann – Entwicklungschancen und die Ermöglichung eines persönlichen Lernfelds werden von engagierten Mitarbeitern als Wertschätzung empfunden!

Unser Team Diagnostic Assessment Paket ist sinnvoll einsetzbar unabhängig vom Entwicklungsstand des Teams – Potential gibt es immer.

Das Gefühl, sich mit dem Team nach vorne zu bewegen ist einer der Faktoren, um eine hohe Arbeitszufriedenheit zu erreichen.

Für die Interventionsphase beschließen wir gemeinsam mit dem Team, wie die Berater unterstützen – individuell abhängig von Ergebnis und nächsten Schritten, die das Team gehen will.

Das zweite Assessment bietet eine klare Evaluation. Unser Maßnahmenpaket sorgt dafür, dass Sie eine klare Kostenkontrolle haben und Ihren Return on Investment direkt ablesen können.

Vom Wunschenken zur realistischen Umsetzung



SCHILLING & PARTNER GMBH

Wir unterstützen Sie und Ihr Team gerne auf dem Weg
zu dauerhaft mehr Positivität und Produktivität!

Wir freuen uns auf Ihre Email zur Kontaktaufnahme!!!!

Süsterau 14, 52072 Aachen

teamcoaching@wagner-international-coaching.de



Wir freuen uns darauf, Ihnen noch mehr Information zu geben und begrüßen Sie
gern an unserem Stand an der Aktionsfläche!