

Abschlussarbeit

zum systemischen Coach

Planung eines Teamcoachings

Name: Sandra Pavel



Einleitung

Die Autorin befindet sich in einer Ausbildung zum Systemischen Coach bei der Ausbildungsakademie InKonstellation. Im Rahmen dieser Ausbildung hat sie bereits einige Einzelcoachings durchgeführt und Erfahrungen in Schulungen von großen Gruppen gesammelt. Sie hat nun die Anfrage bekommen, ein Teamcoaching durchzuführen. Im folgendem findet der Leser einen Plan zum Ablauf eines Team-Coachings. Aus Gründen des Datenschutzes wird auf namentliche Nennung von Orten, Personen und Firmen verzichtet bzw. wurden diese geändert.

Kontext

Der Auftraggeber ist ein Software-Unternehmen, welches sich im Bereich Medizintechnik auf Kommunikationssysteme spezialisiert hat. Im Zuge der Weiterentwicklung des Unternehmens wurde ein Unternehmen, mit dem bereits Kooperationen bestanden, vollständig übernommen. In der Folge wurden die bestehenden und die in beiden Unternehmen bestehenden Teams zusammengeführt. Die Mitarbeiter des neuen Teams arbeiten ausnahmslos im Homeoffice und somit an unterschiedlichen Standorten. Da vor der Übernahme schon eine langjährige Kooperation bestanden hat, kennen sich einzelne Mitarbeiter bereits untereinander. Die Erfahrung in der bisherigen Zusammenarbeit wird seitens der Mitarbeiter als gewinnbringend eingeschätzt, die bisher auch keinerlei Konflikte hervorbrachte. Damit eine gute und reibungslose Zusammenarbeit in den neuen Strukturen erzielt werden kann, hat der Auftraggeber einen Coach als Unterstützung beauftragt.

Auftragsklärung

Der Coach hat die Aufgabe, eine Maßnahme zu finden, in der man die Zusammenschließung zweier Teams und das persönliche Kennenlernen untereinander gut miteinander verbinden kann. Die Verfasserin hat sich in Absprache mit dem Auftraggeber dazu entschlossen, einen Workshop über die Dauer von zwei Tagen zu veranstalten. Hier gibt es dann genügend

Spielraum, sich bei gemeinsamen Aktivitäten näher kennenzulernen. Darüber hinaus bieten diese zwei Tage ausreichende Möglichkeiten, sich über die neu anstehenden Aufgaben und Projekte auszutauschen. Eine Abendveranstaltung am Ende des ersten Tages rundet die Teambildung ab, indem sich die Teilnehmer unmoderiert über den Tag austauschen können. Es wird ein Moderationsplan erstellt und mit dem Auftraggeber abgestimmt. Der Moderationsplan ist nicht für die Mitarbeiter bestimmt, sie bekommen ihn nicht zu sehen. Der Coach tritt in diesem Workshop als Prozessbegleiter auf.

Interviews

Im den Interviews spricht die Autorin in der Vorbereitung eine Woche vor dem Start des Workshops per Videokonferenz (Skype/MS Teams) mit dem gesamten Team darüber, was gute Teamarbeit für jeden einzelnen bedeutet und was sie sich für Ihr neues Team wünschen. Der Coach führt ein Gruppeninterview aller Teilnehmer durch. Hierbei gilt es zu beachten, welche Erfahrungen jeder in früheren Teams gesammelt hat, was davon gut funktioniert hat und was nicht. So kann Raum für Neues entstehen und ein offener Austausch stattfinden. Dabei können von jedem der Beteiligten auch neue Ideen gesammelt werden, damit einer Teamarbeit die fruchtbar ist, nichts im Wege steht.

Ablauf des Workshops

Agenda Tag 1:

10:00-10:15: Start und Begrüßung durch den Teamleiter

Der Teamleiter eröffnet das Event und moderiert den Coach an. Er gibt das Ziel der Veranstaltung und die Rahmenbedingungen vor.

10:15-10:45: Flipchartübung „Unterschiede und Gemeinsamkeiten“

Diese Aufgabe wird eigenständig in kleinen Gruppen ohne den Teamleiter und Coach bearbeitet und besprochen.

Um sich besser kennen zu lernen und damit jeder weiß, wer die anderen sind, beginnt das Team mit der Übung, „Was uns verbindet und uns unterscheidet“. Die Teilnehmer stellen sich in kleinen Gruppe vor einem Flipchart auf und diskutieren und visualisieren die Dinge die sie unterscheiden und verbinden. Hier kann es um Hobbys, Familie, Sport, Freunde oder die Arbeit gehen. Danach stellen sich alle Gruppen die Flipcharts gegenseitig vor.

Arbeitsmittel: Flipchart und Moderationskarten

10:45-11:15: Gemischte Interviews

Hierbei tauschen sich die Teilnehmer in Zweiertteams darüber aus, welche Erfolge sie in den letzten Jahren bereits erreicht haben. In dieser Übung geht es darum, die Ressourcen von jedem einzelnen aufzudecken und zu erkennen. Wie haben sie es geschafft, diese Erfolge zu erzielen, um diese dann im neuen Team gewinnbringend nutzen zu können. Dabei ist es auch wichtig, miteinander zu besprechen, was man sich für das neue Team wünscht und was man nicht möchte. Im Fokus steht immer, ob mögliche neue Vorschläge und Ideen ohne Schwierigkeiten umgesetzt werden können.

Im Anschluss werden die Ergebnisse in der Gruppe mit dem Coach zusammen getragen.

Arbeitsmittel: Flipchart und Moderationskarten

11:15-12:15: Aufgaben des Teams im neuen Team

Diese Aufgabe wird das Team mit dem Teamleiter zusammen bearbeiten. Da zwei Teams zusammengelegt worden sind, ist es wichtig zu besprechen, welche Aufgaben die einzelnen Teams bisher hatten und welche neuen Aufgaben es geben wird. Ziel soll es sein, dass sich die Teilnehmer untereinander darüber austauschen, wozu das Team da ist und welche Aufgaben im neuen Team anfallen. Die Moderation erfolgt durch den Teamleiter.

Arbeitsmittel: Flipchart und Moderationskarten

12:15-12:35: Kurze Pause

12:35-12:55: Gruppenarbeit „unsere Stützpfiler“

Die Teilnehmer sollen sich darüber austauschen, was die wichtigen Punkte sind, die innerhalb eines Teams die tragenden Pfeiler bedeuten. Diese Übung soll Raum schaffen, um die Werte und Vorstellungen die jeder einzelne hat zu besprechen.

Die Ergebnisse werden festgehalten.

Arbeitsmittel: Flipchart und Moderationskarten

12:55-13:15: Gruppenarbeit „unser Grundstein“

Die Mitarbeiter besprechen, was der Auftrag ist und welche Voraussetzungen nötig sind um einen guten Grundstein für das neue Team zu legen.

Die Ergebnisse werden festgehalten.

Arbeitsmittel: Flipchart und Moderationskarten

13:15-14:15: Mittagspause

14:15-14:20: Ein kleines Spiel

14:20-14.40: Gruppenarbeit Ressourcen

Hier sprechen die Kleingruppen eigenständig darüber, welche Ressourcen sie aus ihrer Sicht für die gemeinsame Zusammenarbeit benötigen und welche bereits vorhanden sind.

Im Anschluss die Vorstellung des Ergebnisses und Diskussion mit dem Coach in der gesamten Gruppe.

Arbeitsmittel: Moderationskarten

14:40-15:40: Ziele des Teamleiters

Raum für den Teamleiter, über die neuen Aufgaben und Ziele mit dem Team zu sprechen

Arbeitsmittel: Metaplanwand und Beamer

15:40-16:40: Gruppenarbeit „Stärken und Schwächen“

Die Teilnehmer tauschen sich in dieser Übung darüber aus, welche Anteile ein jeder mitbringt, die durch das Team mehr oder weniger gefördert werden. Diese Übung wird in der gesamten Gruppe ohne den Teamleiter und Coach durchgeführt.

Im Anschluss wird in der Gruppe mit dem Coach besprochen, was gut geklappt hat und wo noch Unterstützung nötig ist.

Arbeitsmittel: Flipchart und Moderationskarten

16:40-17:00: Blitzlicht

Eine Abschlussrunde der gesamten Gruppe, hier darf wer möchte gern seine Eindrücke des ersten Tages mitteilen.

Ende Tag 1

Workshop Tag 2

10:00-10:30: Begrüßung/Blitzlicht

Gemeinsamer und offener Austausch und Reflektion zum Vortag.

10:30-11:30: Teamleiter/Besprechung der Aufgaben im Team

Der Teamleiter bespricht hier mit den Mitarbeitern gemeinsam, wer sich in welcher Position sieht. Zusammen kann die Gruppe sich dann über die einzelnen Aufgaben die zu vergeben sind aussprechen und abstimmen.

Arbeitsmittel: Flipchart und Moderationskarten

11:30-11:50: Pause

11:50-12:30: Gruppenarbeit „Chancen und Risiken“

Im gemeinsamen Austausch spricht das gesamte Team ohne den Teamleiter und Coach über die Chancen und Risiken die durch die individuellen Anteile eines jeden in der Zusammenarbeit miteinander entstehen können.

Im Anschluss reflektiert das Team mit dem Coach nochmal und bespricht, was gut lief und woran noch gearbeitet werden darf.

Arbeitsmittel: Flipchart und Moderationskarten

12:30-13:30: Gruppenarbeit „Thema Konfliktpotenzial“

Hier bespricht die Gemeinschaft eigenständig ohne den Teamleiter, auf welche Weise die unterschiedlichen Seiten im schlimmsten Fall aneinander geraten können.

Im Anschluss folgt eine Reflektion mit dem Coach darüber, was noch benötigt wird und woran noch zu arbeiten ist.

Arbeitsmittel: Flipchart und Moderationskarten

13:30-14:30: Mittagspause

14:30-14:40: Spiel zum reaktivieren

14:40-15:40: Gruppenarbeit „Konflikten vorbeugen“

Diese Übung bietet Platz um in der Gruppe Vereinbarungen zu treffen, wie der Umgang mit den Seiten im Arbeitsalltag integrierbar ist.

Im Anschluss folgt eine Reflektion mit dem Coach, hier wird besprochen, wie gut es lief und ob die Gruppe noch weitere Unterstützung benötigt.

Arbeitsmittel: Flipchart und Moderationskarten

15:40-16:40: Gruppenarbeit „Vereinbarung für das neue Team“

Die Gruppe trifft eigenständig ohne den Teamleiter Vereinbarungen darüber, wie die Integration der einzelnen Seiten gefördert werden können und durch wann dies dauerhaft überprüft werden kann?

Im Anschluss folgt eine Reflektion der Übung in der Gruppe und mit dem Coach.

Arbeitsmittel: Flipchart und Moderationskarten

Abschlussrunde/Blitzlicht

Das Blitzlicht soll als schöner Abschluss der zwei Tage dienen, hier darf jeder der es möchte ein Fazit mitteilen, wie er die zwei Tage erlebt hat.

3 Monate nach dem Workshop: folgt ein Follow-up

Nach etwa drei Monaten wird der Coach einen Follow-up Workshop veranstalten. Hier geht es dann darum, zu erfahren wie gut die Zusammenarbeit in den letzten Wochen und Monaten funktioniert hat. Was ist gut gelaufen? Gibt es etwas, das auf jeden Fall beibehalten werden soll? Gab es etwas was nicht funktioniert hat? Oder gibt es vielleicht ganz neue Ideen, die im Laufe der Zusammenarbeit entstanden sind und richtig gut funktioniert haben? Dieses Treffen

stärkt das Team, da es hier nochmal zusammenfassen und besprechen kann, was es bereits gemeinsam schon erreicht hat. Die Teilnehmer können sich hier aber auch offen darüber austauschen, was nicht so gut funktioniert hat. Es bietet somit einen positiven Abschluss und schafft Raum für neue tolle Impulse. Darüber hinaus fördert es den Zusammenhalt untereinander und bietet somit eine schöne Basis für eine gemeinsame und gute Weiterentwicklung im Team.

Fazit:

Der Workshop wurde von den Teilnehmern als sehr positive Erfahrung und Vorbereitung für ihren Teamstart wahrgenommen. Besonders angenehm und bereichernd haben die Mitarbeiter die gemeinsamen Unternehmungen in der Gruppe empfunden. Der Coach nimmt für sich als Optimierung der Veranstaltung, die Ausweitung des Workshops von 2 auf 3 Tagen mit, um noch mehr Raum für eine gute und angemessene Entwicklung zu schaffen. Abschließend konnte die Autorin ihr erstes Teamcoaching für sich als Erfolg verbuchen.

Schlusswort

Die Autorin hat diesen Ablaufplan zum „Workshop Teambuilding“ aus Ihrer Erfahrung, die sie in den letzten Monaten in Ihrer Coachingausbildung gesammelt hat, erstellt. Hierfür waren für die Verfasserin insbesondere die Module 5 und 7 der Coachingausbildung zum systemischen Coach sehr inspirierend, da diese sich vom Inhalt her mit Teamarbeit und mit der praktischen Anwendung befassen. Darüber hinaus war die gesamte Ausbildung durch den hohen Praxisanteil eine tolle Erfahrung für den Coach. Insbesondere die Begegnungen die die Verfasserin in dieser Zeit erleben durfte haben sie nachhaltig beeindruckt. Die Autorin bedankt sich bei allen Teilnehmern und insbesondere den Trainern Ihres Kurses für diese tolle und bereichernde Zeit.