

management forum
wiesbaden
informiert
9. Newsletter Juni 2023



*„Es gibt Wichtigeres im Leben, als beständig dessen Geschwindigkeit zu erhöhen.“
Mahatma Gandhi*

Der Sommer steht vor der Tür und für viele von uns ist es die Möglichkeit einen längeren Urlaub zu nehmen. Genau die richtige Zeit, um an einer gesunden Lebensbalance zu arbeiten. Wir wünschen Dir eine erholsame Auszeit und viel Spaß bei der Lektüre unseres Newsletters, der wieder einige spannende Themen anbietet.

Wolfgang Schmidt und Team

Ausbildung zum (agilen) Teamcoach – neu im Angebot

Nach unseren guten Erfahrungen mit unserem neuen Seminar „Agiles Arbeiten“, welches wir

Unsere Seminar-Angebote 2023

- **Coachingausbildung** - Start am 20. September 2023
- **Ausbildung zum (agilen) Teamcoach** - Start am 02./03. November 2023

speziell für Führungskräfte entwickelt haben – siehe auch beigefügten Artikel – wird nun auch unsere Ausbildung zum Teamcoach agile Inhalte bekommen ...

[Weiterlesen](#)

Psychologische Sicherheit

Es gibt viele Möglichkeiten, um Potenziale innerhalb eines Teams zu entfalten. Diese reichen von der Bearbeitung stärkenorientierter Aufgaben bis hin zur klaren Rollenverteilung innerhalb des Teams. Doch in einer Welt, in der die Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen Personen immer wichtiger wird, gewinnt auch das Konzept der „Psychologischen Sicherheit“ an Bedeutung ...

[Weiterlesen](#)

Erfahrungsbericht Agiles Arbeiten

Die Arbeitswelt ist aktuell mehr denn je durch komplexe, mehrdeutige und ungewisse Einflüsse geprägt. Dadurch stehen viele Organisationen vor der Herausforderung in bestehenden Strukturen, Hierarchien und Prozessen, ein „Mehr“ an Flexibilität zu leben, um den Menschen wieder mehr Sicherheit zur Verfügung zu stellen. Daher haben wir uns an die Arbeit gemacht und ein Seminar konzipiert, was genau hier ansetzt ...

[Weiterlesen](#)

- **Curriculum - Führung auf Augenhöhe 2023**

...

[Weiterlesen](#)

The Hand Project

Als wir vor einigen Jahren in einem Unternehmen ein prozessorientiertes Führungskräfteentwicklungsprogramm entwickelt haben, stellte sich die Frage: „Wie gestalten wir den Kick-off?“. Ziel sollte es sein, einer Gruppe von Führungskräften die Möglichkeit zu geben, sich zu Beginn des Programms besser kennenzulernen und als erfolgreiches Team zu agieren ...

[Weiterlesen](#)

RAUEN Coaching-Marktanalyse 2023

Wie steht es 2023 um die Coaching-Honorare und -Einkommen, nachdem diese in den letzten Jahren pandemiebedingt gesunken waren? Die Ergebnisse der vierten Erhebung der Coaching-Marktanalyse geben dazu Auskunft. Interessierten steht die Analyse kostenfrei und ohne jede Zugangsbeschränkung zur Verfügung.

Wir möchten gern dieses Wissen unseren Kunden zur Verfügung stellen.

[Weiterlesen](#)

Ausbildung zum (agilen) Teamcoach – neu im Angebot

Nach unseren guten Erfahrungen mit unserem neuen Modul „Agiles Arbeiten“, welches wir speziell für Führungskräfte entwickelt haben – siehe auch beigefügten Artikel – wird nun auch unsere Ausbildung zum Teamcoach agile Inhalte bekommen. Bestätigt werden wir hier auch von unserer ehemaligen Mitarbeiterin Larissa, die inzwischen als Scrum Master arbeitet. *„Wichtig für meine*

Arbeit mit den Teams ist die Coachinausbildung gewesen. Hinzu kommen die Kenntnisse der Arbeit mit Teams, die in der Ausbildung zum Teamcoach vermittelt werden.“



Die Arbeit als Coach von Teams, die als institutionalisiertes Subsystem einer Organisation für einen definierten Zeitraum (dauerhaft oder für eine bestimmte Zeit) gemeinsame Aufgaben und Ziele verfolgen, nimmt aktuell zu. Inzwischen wird in vielen Unternehmen mit agilen Methoden gearbeitet. In unserer Zusatzausbildung für ausgebildete Coaches möchten wir diese Form des Coachings klar definieren, den prozessorientierten Ansatz mit Teams strukturieren und passende Instrumente und Vorgehensmodelle vermitteln. Hierbei lassen wir neben klassischen Methoden auch agile Vorgehensweisen einfließen, die den (agilen) Teamcoach dazu befähigen, das Team bei der Implementierung und Umsetzung agiler Prozesse erfolgreich zu unterstützen. Dabei spielt auch das Zusammenspiel von beispielsweise zwei Coaches eine Rolle, die gemeinsam ein Teamcoaching durchführen. Die Aufgabe des Coaches ist es, die aktuellen Wahrnehmungs-, Bewertungs-, Verhaltens- und Kommunikationsmuster im Rahmen der definierten Ziele des Teamcoachings bewusst zu machen. Der Teamcoach hilft als Prozessberater dem System, Probleme selbst anzugehen und Lösungen zu erarbeiten.

Für die 5-tägige Ausbildung zum (agilen) Teamcoach werden wir in den nächsten Monaten unsere bisherige Ausbildung überarbeiten. Die Überarbeitung werden wir zeitnah auf unseren Internetseiten veröffentlichen. Der Start der Ausbildung findet am 02./03. November 2023 statt. Für Rückfragen stehen wir gerne zur Verfügung.



Unsere Seminar-Angebote 2023

- **Coachingausbildung** - Start am 20. September 2023
- **Virtuelles Coaching** am 28. Juni 2023
- **Curriculum - Führung auf Augenhöhe 2023**
Jedes Modul ist einzeln buchbar!
Modul 4: Konflikte annehmen und lösen am 12./13. September 2023
- **Ausbildung zum (agilen) Teamcoach** - Start am 02./03. November 2023

Hier kannst Du Dir einen Überblick über die noch freien Plätze in unseren Aus- und Weiterbildungen verschaffen!

[freie Plätze](#)

Psychologische Sicherheit

Es gibt viele Möglichkeiten, um Potenziale innerhalb eines Teams zu entfalten. Diese reichen von der Bearbeitung stärkenorientierter Aufgaben bis hin zur klaren Rollenverteilung innerhalb des Teams. Doch in einer Welt, in der die Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen Personen immer wichtiger wird, gewinnt auch das Konzept der „Psychologischen Sicherheit“ an Bedeutung.

Was ist „Psychologische Sicherheit“? Ganz einfach: Es handelt sich um das Gefühl, dass man in einem Team oder einer Gruppe ohne Angst sprechen kann, ohne negative Konsequenzen befürchten zu müssen. Das bedeutet, dass jeder die Freiheit hat, seine Meinung zu äußern und Fragen zu stellen, auch wenn er möglicherweise unsicher ist oder ein Fehler passiert ist. Erst wenn Mitarbeiter/-innen das Gefühl haben, sich öffnen und kritische Themen ansprechen zu können, kann das volle Potenzial innerhalb des Teams entfaltet werden. Dieser Zustand trägt dazu bei, dass auch Probleme schneller und effektiver identifiziert und gelöst werden können.



Eine Studie von Google namens "Projekt Aristoteles" untersuchte die Faktoren, die zu einer erfolgreichen Zusammenarbeit in Teams führen. Der wichtigste und entscheidende Faktor, war die psychologische Sicherheit. Teams, in denen sich die Mitglieder/-innen sicher fühlen, ihre Stimme zu erheben und sich zu äußern, erzielten höhere Leistungen als solche, in denen dies nicht der Fall war.

Hier ein paar Möglichkeiten, wie es gelingen kann, eine Kultur der psychologischen Sicherheit innerhalb des Teams zu fördern:

1. Führungskräfte sollten als Beispiel voran gehen, indem sie offen ihre Meinung äußern und die Mitarbeiter ermutigen, dasselbe zu tun.
2. Förderung einer respektvollen Kommunikation, in der jedes Teammitglied gehört wird.
3. Etablieren einer Feedbackkultur, in der positive und kritische Rückmeldungen regelmäßig gegeben und eingefordert werden können.
4. Schaffen einer offenen Fehlerkultur, indem alle (auch die Führungskraft) offen über Fehler sprechen und diese als Lernchance nutzen.
5. Lernt Euch im Team (noch) besser kennen - findet Gemeinsamkeiten und lacht zusammen.

Psychologische Sicherheit ist ein Konzept, das zu einer erfolgreicherer Zusammenarbeit im Team beiträgt. Es ist wichtig, dass jedes Teammitglied das Gefühl hat, die eigenen Ideen einzubringen und Feedback geben zu können, ohne Angst vor negativen Konsequenzen haben zu müssen.

Haben wir Dein Interesse geweckt?

Sprich uns gern an! Wir unterstützen Dich gern darin, den Weg zur psychologischen Sicherheit und damit das Wachsen von Vertrauen und Sicherheit innerhalb des Teams zu erleben und weitere Möglichkeiten und Maßnahmen zur Stärkung der psychologischen Sicherheit im eigenen Team zu identifizieren.

The Hand Project

Als wir vor einigen Jahren in einem Unternehmen ein prozessorientiertes Führungskräfteentwicklungsprogramm entwickelt haben, stellte sich die Frage: „Wie gestalten wir den Kick-off?“. Ziel sollte es sein, einer Gruppe von Führungskräften die Möglichkeit zu geben, sich zu Beginn des Programms besser kennenzulernen und als erfolgreiches Team zu agieren. Die Personalentwicklerin fand dann im Internet „The Hand Project“. Es stellte sich für uns alle als eine der eindrucksvollsten Teamübungen heraus, die wir bis dato hatten.

In einem vorbereiteten Raum standen separate Tische. Ein Team bestand aus 3 Personen und bekam einen Tisch zugewiesen. Dann wurde den Führungskräften in einem Video eine der traurigsten Wahrheiten unserer Gesellschaft gezeigt. Es gibt Millionen von Menschen, die durch Minen oder auch durch Unfälle verletzt werden und dabei u.a. Hände verlieren. Seit über 10 Jahren gibt es nun ein Projekt, welches den Menschen in Entwicklungsländern kostenlos mechanische Handprothesen zur Verfügung stellt.



Und genau diese Aufgabe mussten nun die Teams an ihren Tischen bewältigen. In einer Tüte befand sich Werkzeug und viele Metall- und Kunststoffteile. Innerhalb von 3 Stunden bauten die Teams nun eine Handprothese. Als zusätzliche Herausforderung wurde jedem Teilnehmer eine Hand bedeckt und gemeinsam ging man an die Arbeit die Prothese zusammenzubauen. Immer wieder musste man sich unterstützen, um z.B. Schrauben anzubringen. Die zusammengebaute Hand wurde dann in eine „Hand Bag“ gelegt, die von jedem Team vorher einzigartig dekoriert wurde. Zusammen mit einem Bild der Gruppe wurde diese dann über die Organisation dem zukünftigen Empfänger zugestellt.

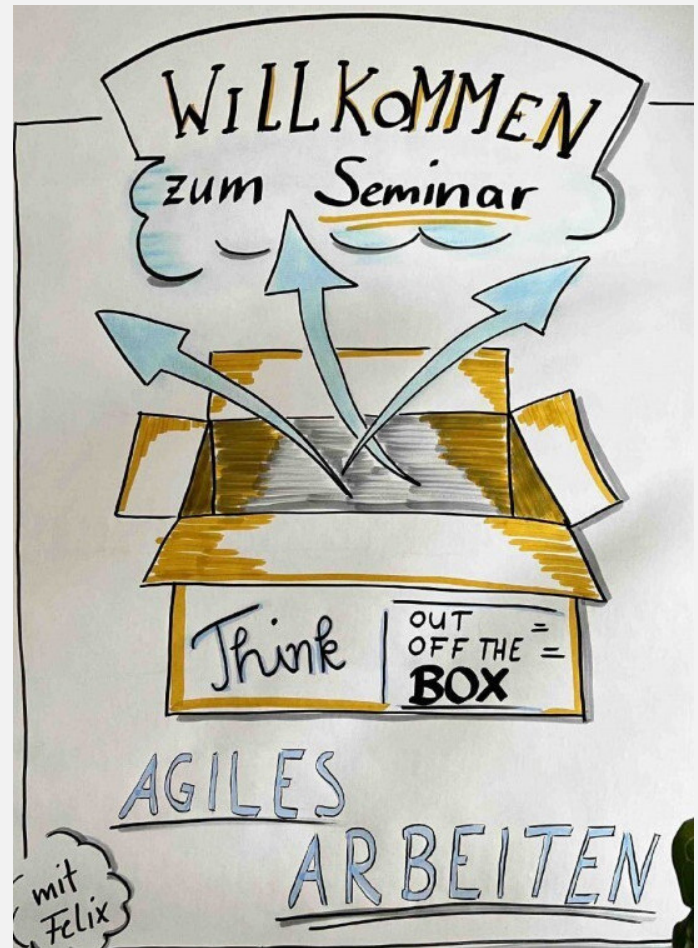
Mit der Prothese können die Empfänger schreiben, essen, Motorrad fahren und vieles tun, was wir für selbstverständlich erachten. Die 3 Stunden vergingen wie im Fluge und die zahlreichen Feedbacks halfen dem Team sich besser kennenzulernen und z.B. die einzelnen Stärken des Kollegen zu identifizieren. Eine tolle Idee, deren Verbreitung wir hiermit gerne unterstützen. Unter www.handproject.org gibt es weitere Informationen.

Erfahrungsbericht Agiles Arbeiten

Die Arbeitswelt ist aktuell mehr denn je durch komplexe, mehrdeutige und ungewisse Einflüsse geprägt. Dadurch stehen viele Organisationen vor der Herausforderung in bestehenden Strukturen, Hierarchien und Prozessen, ein „Mehr“ an Flexibilität zu leben, um den Menschen wieder mehr Sicherheit zur Verfügung zu stellen. Daher haben wir uns an die Arbeit gemacht und ein Seminar konzipiert, was genau hier ansetzt.

Vom 25. bis 26. Mai konnten wir das Konzept des „Agilen Arbeitens“ das erste Mal mit einer Pilotgruppe im Rahmen eines 2-tägigen Trainings testen. Nun wissen wir, dass es einen festen Bestandteil in unseren Angeboten finden wird.

Nachdem wir uns dem Thema mit einem Blick auf die VUCA-Welt, wichtigen Führungsaufgaben und einer ersten Definition des agilen Arbeitens, genähert haben, durften die Teilnehmer/-innen direkt selbst ins „Tun“ kommen. Dabei hatten sie viel Spaß und konnten zudem entdecken, wie wichtig eine gesunde Fehlerkultur und kreative Ansätze sein können.



Theoretischer Input, gefolgt von unterschiedlichen Aufgaben zur Reflexion der eigenen Organisations- und Teamsituation, fanden daher während des Seminars eine ausgewogene Mischung mit kleineren und größeren praktischen Übungen. Dabei konnten wir beispielsweise durch die Arbeit mit Lego die Unterschiede in der Zusammenarbeit bei agilen Teams und bei Linienteams herausstellen. Weiterhin gelang es der Gruppe, in der Übung zum Design-Sprint, die Funktionalitäten einer App zur Unterstützung von Mieterangelegenheiten zu entwickeln.

Doch die wohl intensivsten Erfahrungen konnten die Teilnehmer in der Übung sammeln, in der sie ein fiktives Innenstadt-Café, durch die Einnahme der verschiedenen Rollen eines agilen Teams, einrichten konnten. Dabei wurde deutlich, mit welchen Abläufen, Rollen und Besonderheiten agile Teams arbeiten und wieviel Struktur in der agilen Arbeitsweise vorhanden ist.

Auch die Auseinandersetzung mit den verschiedenen Phasen der Teamentwicklung auf der Beziehungs- und Leistungsebene war ein wichtiger Bestandteil unserer zwei Tage. Wie bei allen Übungen, war es uns auch hier wichtig in die Reflexion einzusteigen und Maßnahmen zu identifizieren, wie sich die individuellen Teams weiterentwickeln können.

So haben wir uns im Seminar theoretisch und praktisch mit der Entwicklung eines agilen Mindsets beschäftigt sowie Methoden und Tools kennengelernt und ausprobiert, die auch in Linienorganisationen eingesetzt werden können, um der Zusammenarbeit und den Prozessen einen strukturierten, aber gleichzeitig flexibleren Rahmen geben zu können.

Den Abschluss bildete eine Reflexionsübung, die den Teilnehmer/-innen dabei geholfen hat, konkrete Ziele und Schritte zur Umsetzung in der eigenen Organisation festzuhalten.

Ich freue mich schon auf das nächste Seminar „Agiles Arbeiten“ und die vielen spannenden Momente, besonders aber auf die Aha-Erlebnisse und das Wissen, dass ein Mehrwert für die Teilnehmer/-innen entstehen konnte.

Ein nächstes Training ist im Frühjahr 2024 geplant, bei Interesse können wir es aber jederzeit kurzfristig auch Inhouse anbieten.



© 2023 management forum wiesbaden, All rights reserved.
management forum wiesbaden, Vogelsangstraße 18, 65207 Wiesbaden
www.mafowi.de

Webansicht
Newsletter weiterempfehlen
Newsletter abbestellen