

Fallbeispiel Teamcoaching – „Gehört ist nicht gleich verstanden“

Ausgangslage:

Ein 5-köpfiges Führungsteam eines erfolgreichen, international agierenden Start Ups:

Grundsätzlich gute Stimmung, sehr unterschiedliche Arbeitsweisen. Mit ihrem Wachstum stehen sie an der Schwelle zu einem größeren Unternehmensumbau. In den Diskussionen dazu stecken sie fest und verstehen nicht was es so schwer macht.

Der Auftrag an uns:

Wir wollen wieder handlungs- und entscheidungsfähig werden in unserem Change-Prozess

Der Prozess:

- Moderation zur genauen Auftragsklärung. Was genau ist das Ziel a) jedes einzelnen b) des Teams?
- Analyse der Stagnation: Was trägt jede(r) dazu bei? Was ist der Nutzen der Stagnation? Was würde geschehen, wenn es kein Bremsen gäbe? Was wurde bisher übersehen?
- Beobachtung, Beschreibung und Reflexion des Kommunikationsmusters im Team: Welche Wirkung hat dieser? Wofür ist das gut? Was ist der Nachteil? Was ist eigentlich gewünscht?
- Entwurf eines Zielbildes unter Einüben eines konstruktiveren Kommunikationsmusters
- Verabredung der nächsten Schritte
- Vereinbarung eines Selbst- Beobachtungsprozesses erneute Stagnationen als wertvolles Signal zu nutzen.

Erkenntnisse des Teams:

- Wir haben unbewusst unterschiedliche Ziele und tun so als wäre es ein gemeinsames Ziel
- Wir hören einander aber hören uns nicht wirklich zu. Statt verstehen zu wollen will jeder nur gehört und verstanden werden
- Die Stagnation ist ein wertvolles Signal dafür, dass wir nicht konstruktiv kommuniziert haben
- Wir brauchen eine offene Fehler- und Konfliktkultur statt das Bild „wir sprechen mit einer Zunge“ nach aussen zu demonstrieren
- Das gemeinsame Ziel hat unterschiedliche Perspektiven die alle eine Bedeutung haben
- Wenn wir die Unterschiedlichkeit wertschätzen können wir uns ergänzen statt uns durch Kompetenzgerangel gegenseitig zu behindern
- Dieser Prozess ist völlig normal und nicht Ausdruck von Inkompetenz
- Wir brauchen eine regelmäßige Begleitung und Input von außen