

Booster für Leitungsteams: Mit einfacher Struktur zu großer Wirkung finden



Lieber Volker Höinghaus,

auf ein spannendes neues Jahr! Ich hoffe, Sie sind privat gut in 2024 angekommen – dann lassen Sie uns doch heute einmal Ihre professionellen Herausforderungen betrachten. Sie kennen die Themen: Im Zentrum steht zunehmend *New Work* mit allen Facetten des damit einhergehenden strukturellen Wandels. Von Digitalisierung und Diversity über Formen der konstruktiven Zusammenarbeit bis hin zu den veränderten Anforderungen und Bedürfnissen der nachfolgenden Generationen. Jedes dieser Themen wiegt schwer.

Leitungsteams sichern sich steigende Erfolge in den kommenden Monaten, sofern jede und jeder sich jetzt zum Jahresstart die Zeit für eine Analyse nimmt: „Was steht an und wie kann ich es effizient und souverän gestalten und lösen?“ Mögliche Antworten zeigen sich allerdings erst, nachdem ein Schritt zurück vollzogen ist: Weg vom operationalen Tagesgeschäft – denn erst mit Abstand kann der strategische Fokus scharf gestellt werden.

Leitungsteams unternehmen diesen Schritt am besten gemeinsam. Und zwar moderiert, in Form eines Team-Coachings. So gelingt die Weiterentwicklung von Teams und Organisations-Kulturen effektiv – weil

meine Kundinnen und Kunden von neutraler Seite wertvollen steuernden Input erhalten. Denn als Ihr Team-Coach führe ich Sie beispielsweise in Strukturen ein, die erfahrungsgemäß zu einer grundlegend anderen Kultur innerhalb von Teams führt; und Sie deshalb auch direkter zu Ihren Performance-Zielen bringt.

»Die kollektive Stärke von Leitungsteams erwächst aus guter Verzahnung von individueller Stärke. Damit sie gedeiht, braucht es ein wertschätzendes Miteinander. Im Team-Coaching legen wir die Basis dafür.«

KONTAKTIEREN SIE MICH!

B

Beispiel: Die CEO einer GmbH steckt fest. Silo-Denken und Konkurrenz-Gehabe unter den verschiedenen Leitungskräften gefährden die Zukunft des Unternehmens mit 350 Mitarbeitenden. Während des schnellen Wachstums ist die Strategie aus dem Blick geraten. Dringende Gespräche über neue Strukturen für personelles Wachstum stehen an. Doch: Wie bloß gegen Konkurrenz, Feindseligkeit und Cliquenbildung ankommen? Die CEO möchte möglichst offen und direkt die Fehler der vergangenen Jahre offen legen – doch zugleich klar und deutlich die Leistungen aller würdigen. Zudem wünscht sie sich eine Lösung dafür, wieder die enge und direkte Zusammenarbeit mit einem grundsätzlichen Vertrauensvorschuss aller gegenüber allen zu etablieren.

Wir verabreden einen Team-Coaching-Prozess. Er beginnt mit Einzelinterviews, gefolgt von einer Begleitung bei mehreren Meetings des Leitungsteams. Dabei kommt das *5 Disziplinen-Modell für Teams* zum

Einsatz, es entspricht perfekt der gewünschten Offenheit. Gleich zu Beginn des Team-Coachings Sorge ich dafür, dass wirklich alle Themen auf den Tisch kommen: strategisch offene Punkte, Reibungen in aktuellen Abläufen und Spannungen im Miteinander. Dann macht sich das Team an die Arbeit – während ich als Team-Coach „den Raum halte“, zuhöre, mal unterbreche und Fragen zur Zusammenarbeit stelle. Sehr einfach, sehr menschlich. Am Ende des Prozesses stehen etliche Lösungsschritte für die akuten Probleme auf dem Whiteboard. Und alle haben zu einer neuen Selbst-Definition sowie zu einem neuen Miteinander gefunden: Fußend auf echtem gegenseitigen Interesse und ehrlich empfundenem Respekt.

Wichtig: Sobald neue Mitglieder – vor allem die der Gen Z – zu einem Team hinzustoßen, in dem sie einen solch ausgeprägten Spirit eines zugewandten Miteinanders erleben, dann fühlen sie sich sofort wohl und bleiben sehr gern. Und werden zudem zu engagierten Botschafterinnen und Botschaftern im Sinne des *Employer Brandings*.

Das Ende der Arbeitsteilung

Es mag für Sie provokant klingen, doch ich sehe es so: Die digitale Transformation hat zu einem Ende der Arbeitsteilung geführt. Die Verzahnung von Leitungs-Themen steigt anhaltend. Leitungs-Teams, die ihre individuellen Themen nicht zusammendenken, um sie kollektiv zu lösen, kommen immer weniger voran. Dieses „Zusammendenken“ setzt eine hohe Sensibilität für die menschliche Ebene aller Beteiligten voraus. Das gegenseitige Interesse am Gegenüber ist entscheidend. Daraus erwächst individuelle und kollektive Stärke.

Stimmen von Teilnehmenden

„Endlich nehmen wir uns Zeit, über so wichtige Dinge nachzudenken wie ‚Welches Leitungsteam wollen wir in 3 Jahren sein, und wie soll man das von außen erkennen?‘ oder ‚Was führt uns als multifunktionales Leitungsteam im Innersten zusammen – was ist unsere gemeinsame Vision, der *Purpose* an dem wir uns alle orientieren?‘“

„Wie gut, dass Du uns ans Eingemachte ranführst!“

„Wir haben heftig diskutiert als wir unser WARUM als Leitungsteam formulierten – wir kennen die Businessziele – aber für uns hier, als Team? Das haben wir noch nie versucht, über die einzelnen Funktionen hinaus, das Gemeinsame in Worte zu fassen.“

Wer so einen Prozess erlebt hat, mit Herz und Hirn, steht fest zusammen. Überwindet jede Hürde. Gemeinsam.

Team-Fürsorge beginnt bei Ihnen



MEINE KLEINE AUSZEIT

1

Setzen Sie sich aufrecht hin.

2

Legen Sie Ihre Hände auf den Schoß oder die Oberschenkel.
Drehen Sie Ihre geöffneten Hände nach außen mit den
Handflächen nach oben und entspannten Fingern.

3

Entspannen Sie Ihr Gesicht von der obersten Stelle Ihres Kopfes
bis hin zu Ihrem Kinn und Kiefer. Falls Sie Schwierigkeiten damit
haben, versuchen Sie, zuerst alle Gesichtsmuskeln anzuspannen
und dann loszulassen.

4

Ziehen Sie beide Mundwinkel nur ein klein wenig nach oben; nur
so wenig, dass Sie sich spüren können. Es ist nicht nötig, dass
andere es sehen können.

5

Verbleiben Sie mit Ihrer Konzentration für eine Minute bei Ihrem gelassenen Gesichtsausdruck.

Diese Übung können Sie auch gemeinsam im Team durchführen und sich im Anschluss darüber austauschen.

HIER ANMELDEN!

Kennen Sie jemanden, der oder die ebenfalls von meinen Tipps profitieren könnte? Dann empfehlen Sie doch diesen Newsletter. Vielen Dank!

JETZT EMPFEHLEN!