

Teamentwicklung

Fachstellen, Lehrpersonen, Therapeuten und Therapeutinnen, und Weitere....

Die Entwicklung zum gut funktionierenden Team ist ein äusserst interessanter aber auch anspruchsvoller Prozess. Teams sind keine „Selbstläufer“, sie müssen entwickelt, gefördert und gefordert werden. Teamentwicklung ist darauf ausgerichtet, Teams zu befähigen, die eigenen Problemlösungs- und Entscheidungsprozesse zu bewältigen. Es handelt sich um einen Lernprozess, eine fortlaufende Erfahrung und Auseinandersetzung mit Themen wie: Visionen und Ziele, Werte und Einstellungen, Inhalt und Prozess der Aufgabe, unterschiedliche Fähigkeiten und Ressourcen, Kommunikation und Beziehungen, Konkurrenz und Kooperation, Konfliktregelung und Entscheidungsfindung und noch viele mehr.

In meiner Arbeit entwickle ich mit und für Teams erfahrungsorientierte Trainings. Ich leite den Prozess so, dass sowohl sachliche, organisationsbezogene als auch persönliche und gruppendynamische Aspekte bewusst gemacht, miteinbezogen, gemeinsam reflektiert und gestaltet werden.

Während der Teamentwicklung arbeite ich u. a. auch mit Konzepten des Coachings, der Supervision und der Transaktionsanalyse.

Organisationsberatung

Nonprofit- und Profitbereich sowie den dortigen Führungskräften und dem Management.

Veränderungsprozesse scheinen mal zu schnell abzulaufen - die Mitarbeitenden verlieren die Orientierung und alte Werte. Dann wieder scheinen sie zu langsam abzulaufen - die Mitarbeitenden sehnen sich nach mehr Geschlossenheit im Management! Manchmal bleiben sie gar stehen (Wer wollte denn eigentlich den Wandel?!), werden abgebrochen. In Veränderungsprozessen wird uns viel abverlangt: Altes soll nicht mehr gelten, Neues klappt noch nicht, Niemandland.....?

Bei der Organisationsberatung ist es mir wichtig zu berücksichtigen, dass den Vorstellungen, die die einzelnen Akteure in der Beratungssituation voneinander haben, eine große Bedeutung zukommt. Die Organisationsberatung ist ein geplanter, systematischer Prozess, in dem die Instrumente und Methoden mit dem Ziel eingeführt werden, die Organisation zu verbessern und sie effektiver zu gestalten. Dabei liegt der Schwerpunkt auf der Organisation und ihrer Optimierung. Der Prozess ist aktionsorientiert, die gewünschten Resultate werden durch geplante Massnahmen erreicht, alltägliche Situationen sollen/müssen behandelt werden.

Während der Organisationsberatung analysiere, unterstütze und begleite ich Teilsysteme einer Organisation (Team, Arbeitsgruppe, Projektgruppe, u. a.) und ziele somit auf eine Verbesserung der Kommunikations-, Kooperations- und Organisationsfähigkeit dieser Systeme und ihrer internen Vernetzung ab. Dabei beziehe ich mich auf die vorhandenen Entwicklungspotentiale in der Organisationseinheit. Die Bewusstheit wächst aus der gemeinsamen Bearbeitung von Problemsituationen und aus der Reflexion von Selbst- und Fremdbeobachtung.

Somit zielt meine Organisationsberatung auf eine Konkretisierung der Aufgaben und Kompetenzen, klärt Interessen, lässt Barrieren erkennen, ermöglicht das Suchen und Nutzen von neuen Verständigungswegen und fördert die Konfliktfähigkeit. Die Beratungsarbeit unterstützt die Entwicklung der Mitglieder und der Organisationseinheiten durch das Sichtbar- und Erlebbarmachen von Stärken und Fähigkeiten.

Während der Organisationsberatung arbeite ich u.a. auch mit Konzepten des Coachings, der Supervision, der Transaktionsanalyse und der Teamentwicklung.