

Resilienz im Team – Leistungsfähig miteinander auf gesunde Weise

Teams sollen bessere Ergebnisse erreichen. Teammitglieder arbeiten in wechselseitiger Verbundenheit und Abhängigkeit, spornen sich an, unterstützen sich, haben einfach eine persönlichere Kultur. Haben sie das alles bei Ihrem Team im Grünen Bereich?

Anlässe für ein Resilienz-Training können sein, wenn in Ihrem Team:

- Verpflichtungen und Zusagen nicht eingehalten werden.
- Fluktuation und Fehlzeiten hoch sind.
- ständig Streitigkeiten und Machtspiele stattfinden.
- Überforderung und Ressourcenmangel vorherrschen.
- die Arbeitsleistung nachgelassen haben.
- Feedbacks aus Mitarbeiterbefragungen Probleme signalisieren
- klare Ziele fehlen, Rahmenbedingungen sich geändert haben, ...

Negative Faktoren treiben die Opportunitätskosten in die Höhe:

- Was kostet unangemessenes Verhalten am Ende? – überflüssige Verluste
- Vertrauen und Zugehörigkeitsgefühl sind schnell sabotiert – Reparatur aufwändig.
- Wie sehr sind sich Teammitglieder der psychohygienischen Wirkung ihres Verhaltens bewusst? – Stärkung oder Schwächung des Teams.

Das wertvolle Potenzial von Teamarbeit kann sich entfalten, wenn Performance als Folge von konstruktivem und co-kreativem Verhalten gesehen und verantwortungsbewusst gehandhabt wird.

Nutzen

- Ihr Team arbeitet ambitioniert und gegenseitig unterstützend.
- Ihr Team wird sich kurz- und langfristiger Folgen bestimmten Verhaltens bewusst.
- Ihr Team holt signifikante Themen unter dem Teppich hervor und klärt sie.
- Ihr Team aktualisiert Verantwortung und Vertrauen für die Zusammenarbeit.

Potenzielle Ziele

- Ambition und Wettbewerb sind gut – Transformation in Co-Kreativität und gegenseitige Unterstützung: Was können wir eigentlich besser?
- Resilienz – was ist das eigentlich? „... im Team“ – Wie können wir uns besser unterstützen?
- Zuträgliches/abträgliches Verhalten – Was läuft gut, was nervt, was stresst bei uns?
- Alternativen entwickeln – ganz persönlich: wir unter uns – ab sofort machen wir das anders.
- Spaß am Spitzenteam – Wohin wollen wir? Wie kann das aussehen?

Zielgruppe

- Alle Gruppen, die als „Team“ bezeichnet werden und gemeinsam anspruchsvolle Aufgaben mit hohem Leistungsanspruch zu erfüllen haben.
- High-Performance-Teams

Dauer: 2 Tage

Leistungen

- Recherche, Abstimmung, spezifische Vorbereitung mit dem Teamleiter: Ziele mit dem Team
- Vorbereitung u.a. durch Team-Check, TMS- oder VMI-Werteprofil, Optional: Coaching
- 2 Tage Team-Coaching
- Ergebnis-Fotoprotokoll, Auswertungsgespräch

Transferunterstützung

- Teamleiter: Evaluation, weitere Zielsetzung und nächste Schritte
- Teilnehmer/innen: Transfer-Coaching: telefonisch, 0,5 Std. je Teilnehmer
- Follow-Up-Meeting, wenn Entwicklungsprozess
- Begleitende Transfer-Evaluation nach 3, 6 und/oder 12 Monaten