

Vortrag

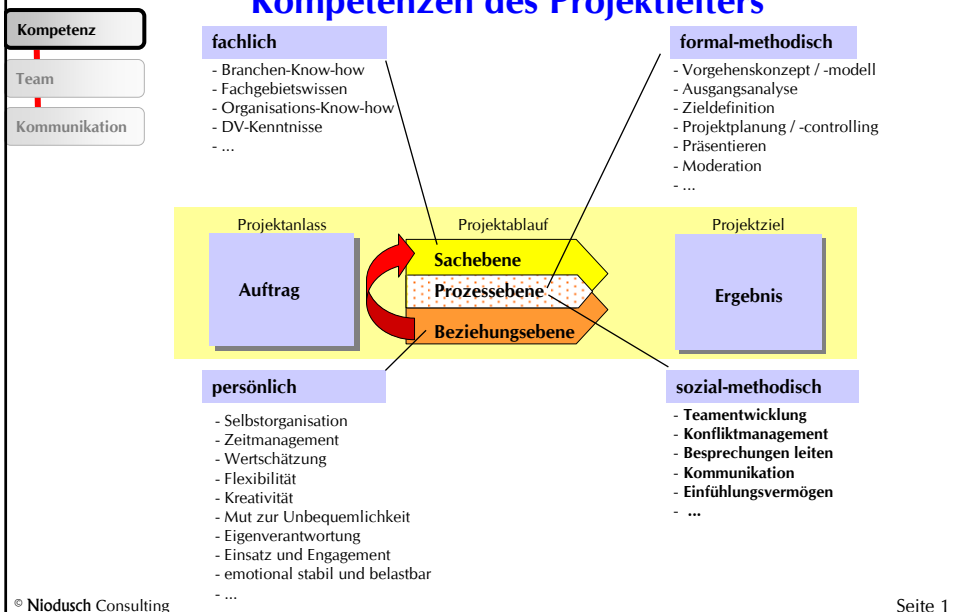
Wie ich aus kreativen Künstlern ein schlagkräftiges Team forme...

Sabine Niodusch
 22. April 2009
 HANNE – Hamburger Notes Netzwerk

Niodusch Consulting Telefon: 040 - 63 91 66 49
 Sperberhorst 6 Fax: 040 - 63 91 66 62
 22459 Hamburg Internet: www.niodusch.de

Wie ich aus kreativen Künstlern ein schlagkräftiges Team forme...

Kompetenzen des Projektleiters



Soziale Kompetenz in Projekten

- Kompetenz
- Team
- Kommunikation

-Teamentwicklung

- Organisation im Team
- Leitbild und Identität des Teams
- Regeln der Zusammenarbeit
- Teamführung
- Vernetzung im Unternehmen
- ...

-Konfliktmanagement

- konstruktiver Umgang mit Konflikten
- Streitkultur
- ...

-Besprechungen leiten

- Agenda und Protokoll
- Entscheidungen treffen
- ...

-Kommunikation

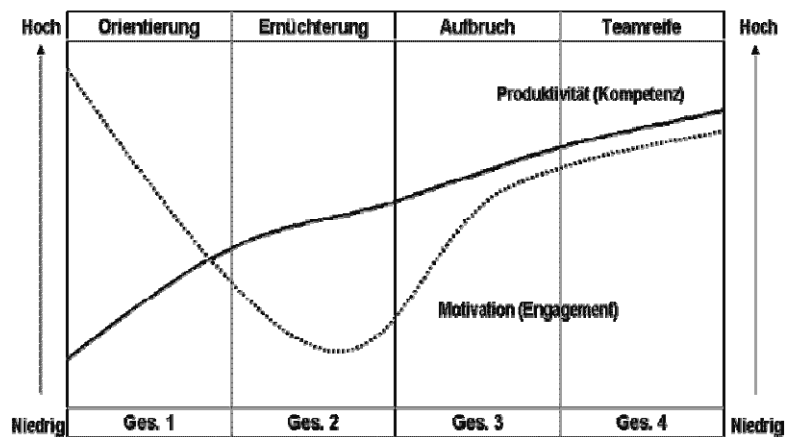
- zuhören
- Fragen und Nachfragen
- vier Seiten einer Nachricht
- innere Team
- Werte- und Entwicklungsquadrat
- professionelle Gesprächsführung
- Konfliktmoderation
- gewaltfreie Kommunikation
- ...

-Einfühlungsvermögen

- die eigene Sensibilität stärken
- Menschenkenntnis verbessern
- ...

Motivation im Projekt...

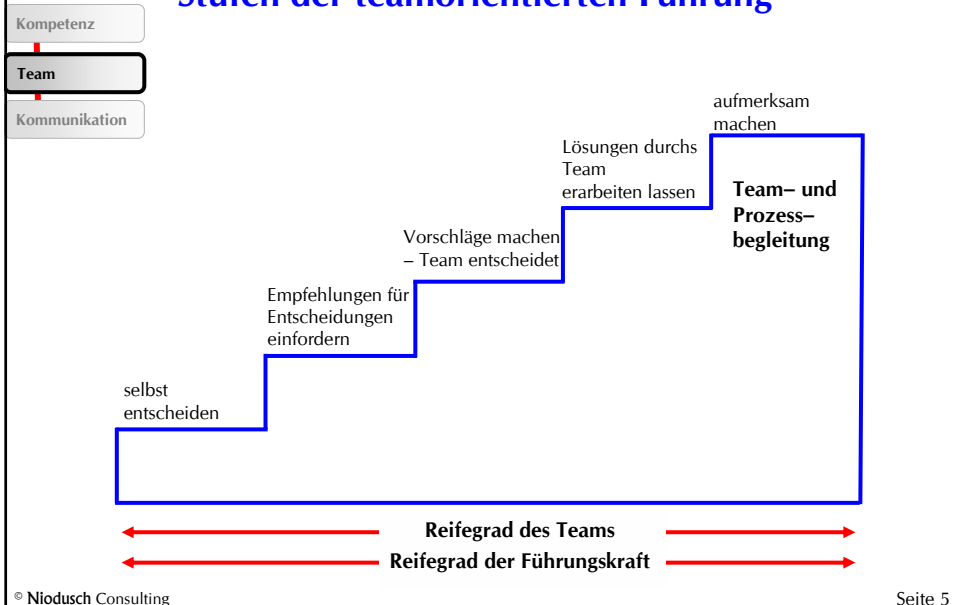
- Kompetenz
- Team
- Kommunikation



Phasen der Teamentwicklung

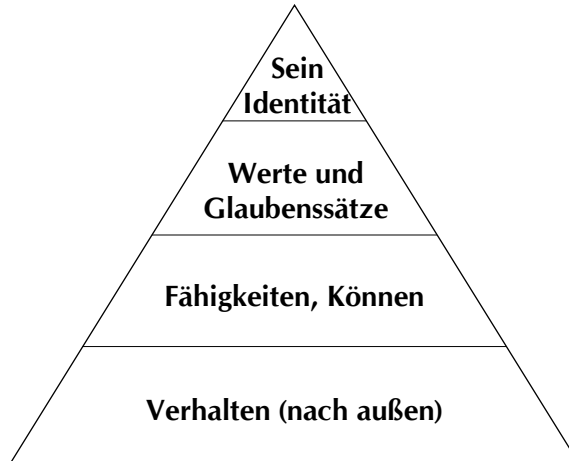
Kompetenz	Phase	Worum geht's?	Was wir tun...	Projektleiter
Team	Forming Orientierungsphase	Wer sind wir?	<ul style="list-style-type: none"> • beschnuppern, abtasten • Eindrücke sammeln • sich bekannt machen • Vorstellungsrunde • höflicher Kontakt • Vorurteile bilden 	Leitbild
Kommunikation	Storming Konfliktphase	Wie setze ich mich durch?	<ul style="list-style-type: none"> • andere Standpunkte werden sichtbar • denken in Hierarchien • persönliche Grenzen abstecken • soziale und funktionale Rollenbildung • unterschiedliche Werte werden sichtbar • fetzen, streiten, diskutieren 	wird in Frage gestellt
	Norming Konsolidierung	Wie wollen wir miteinander umgehen?	<ul style="list-style-type: none"> • Regeln vereinbaren • Rollen festlegen • Team wächst zusammen • Vertiefung der Zusammenarbeit / Beziehung 	integriert oder isoliert
	Performing Zusammenarbeit	Wie lösen wir unsere Aufgabe am besten?	<ul style="list-style-type: none"> • internes Netzwerk • konstruktiver Informationsaustausch • Transparenz von Informationen / Entscheidungen • Gruppeninteresse vor Eigeninteresse 	situativer Führungsstil

Stufen der teamorientierten Führung



Identitätspyramide

- Kompetenz
- Team**
- Kommunikation

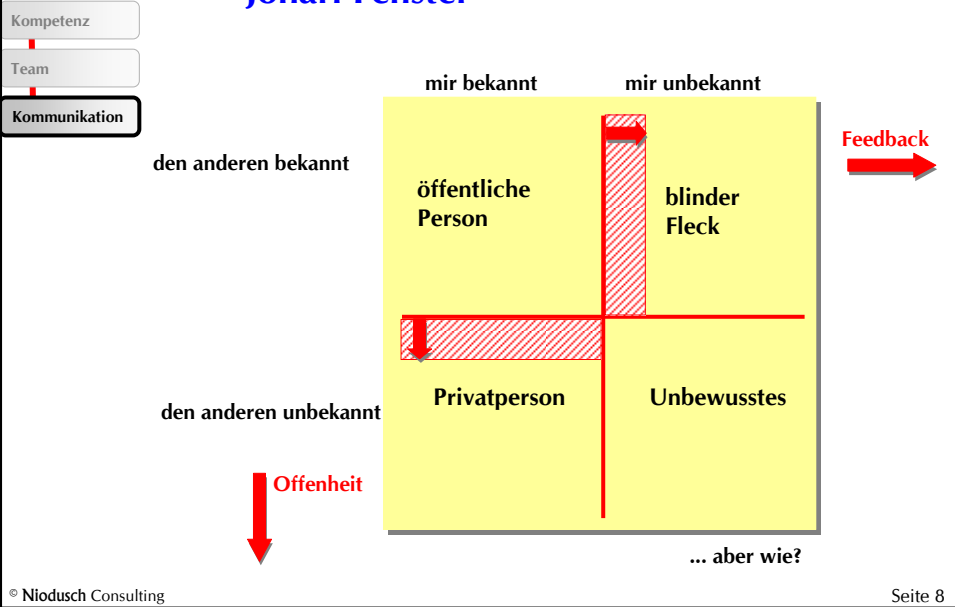


Der Eisberg: 1/7 ist über der Wasseroberfläche ...

- Kompetenz
- Team
- Kommunikation**



Johari-Fenster



Feedback-Regeln

Kompetenz
Team
Kommunikation

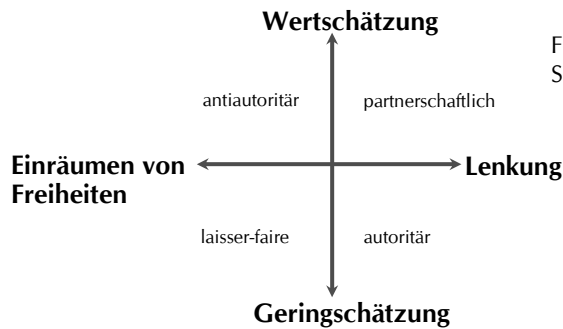
geben	nehmen
<ul style="list-style-type: none"> • positiv anfangen • direkte Anrede: Du / Sie • konkrete Beispiele oder Situationen • aktuell und zeitnah • nur für sich selbst sprechen: „Ich ...“ • respektvoll und wertschätzend • Änderungswunsch, -vorschlag machen • nur das als Feedback geben, was man selbst auch vertragen kann 	<ul style="list-style-type: none"> • rechtfertigen • fehlende Informationen wertschätzend nachreichen • aktiv zuhören • nachfragen • sagen, wenn es reicht • bedanken • eigene Entscheidung treffen

© Niodusch Consulting

Seite 9

- Kompetenz
- Team
- Kommunikation**

Wertschätzung und Lenkung



Fremdachtung setzt Selbstachtung voraus.

Mit **partnerschaftlichem Verhalten** wecken Sie Interesse und erzeugen Engagement

- zeigen auf, dass Ziele erstrebenswert sind
- wecken Gefühle auf Hoffnung und Erfolg
- erschließen Fähigkeiten für einen Sache und
- tragen dazu bei, dass sich der andere mit einem übergeordneten Ziel identifiziert

Sie reduzieren die täglichen Reibungsverluste!

- Kompetenz
- Team
- Kommunikation**

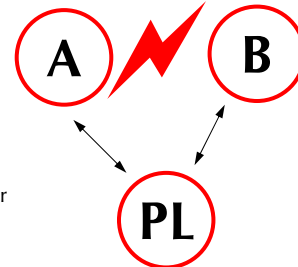
Gesprächsleitfaden für schwierige Gesprächssituationen

<u>Einstieg:</u>	Worum geht es mir? Was ist mein Problem?
<u>Ziel:</u>	Was ich mit diesem Gespräch erreichen möchte?
<u>Situation / Problem schildern:</u>	Wie ich die Situation erlebe (Ich-Botschaften) Und wie erleben Sie die Situation?
<u>Worum es mir eigentlich geht:</u>	Was mich im Grunde stört.
<u>Wünsche ausdrücken:</u>	„Wenn es nach mir ginge...“ Was wünschen Sie sich von mir? (Achtung: Wünsche müssen nicht erfüllt werden.)
<u>Lösung:</u>	Was ist denkbar? Was passt für uns beide? (minimale / maximale Bandbreite)
<u>Kontrakt / Verabredung:</u>	Was verabreden wir? Was machen wir, ab wann, in welcher Form, anders?
<u>Abschluss:</u>	Wie zufrieden sind Sie mit dem Ablauf / dem Ergebnis dieses Gespräches?
<u>neuer Termin?</u>	Wann treffen wir uns wieder?

- Kompetenz
- Team
- Kommunikation**

Projektleiter als Konfliktmoderator

- Einverständnis für die Rolle als Konfliktmoderator holen
- Person A erzählen lassen:
 - Was war die Auslöser? (meist gar nicht mehr bekannt)
 - Wie hat sich der Konflikt entwickelt?
 - Was ist Ihr Anteil daran?
- Person B erzählen lassen:
 - Was war die Auslöser? (meist auch nicht mehr bekannt)
 - Wie hat sich der Konflikt entwickelt?
 - Was ist Ihr Anteil daran?
- als Konfliktmoderator: aktiv zuhören, immer zusammenfassen, *übersetzen*
- aus Angriffen Wünsche formulieren lassen
- diese direkt an den Gesprächspartner richten lassen
- nachfragen: Sind Sie bereit, diese Wünsche zu erfüllen?
- Unter welchen Bedingungen?
- Vereinbarung zwischen den beiden aushandeln lassen.



- Kompetenz
- Team
- Kommunikation**

Win-Win-Lösungen anstreben...

