



M2M CONSULTING

Präsenz
und/oder
Live-Online

Systemische Teamentwicklungen

Aufgaben teilen

Erfolge

multiplizieren



Mit **15** Formaten zur
Teamentwicklung

*„Wer alleine arbeitet, addiert.
Wer zusammenarbeitet, multipliziert.“*

Autor unbekannt

INHALT

Herzlich willkommen bei M2M	3
Starthilfe für Teams	
Kick-off-Teamworkshop	6
Führungswechsel	8
Vision und Strategie	10
Diversity für Teams	
Persönlichkeiten und Team	12
Intercultural Team Training	14
Feedback-Teamworkshop	16
Besondere Herausforderungen	
Befragungen und Führungsdialog	18
Employer Branding	20
Teamkonflikte lösen	22
Kicks für Teams	
Outdoor-Teamtraining	24
Team Events	26
Soziales Engagement	28
Begleitung für Spitzenteams	
Team-Coaching	30
Projektteams	32
Change Teams	34
Projektbeispiele	35
Referenzen	37
Kundenstimmen	38
Die M2M Consultants	40



M2M CONSULTING

Herzlich
willkommen
bei M2M.

SYSTEMISCH ZUM TEAMERFOLG

Der Erfolg Ihres Unternehmens und Ihrer Führung steht und fällt mit der Arbeits- und Leistungsfähigkeit Ihrer Teams. Unbestritten ist Teamfähigkeit eine der entscheidenden Schlüsselqualifikationen.

Doch wie in einem erfolgreichen Fußballteam gibt es bis zum perfekten Zusammenspiel einige Bedingungen:

Neben ausgezeichneten Akteuren benötigt es ein gemeinsames Verständnis, gegenseitiges Vertrauen und einen gewissen Teamgeist. Einerseits müssen sich alle der gemeinsamen Sache unterordnen, andererseits brauchen die Individualisten auch Freiräume. Wenn die unterschiedlichen Rollen und Interessen ausbalanciert und von allen akzeptiert sind, kann das Team zur Höchstform auflaufen.

Doch der Erfolg von Teams ist nicht statisch. Die einzelnen Herausforderungen verändern sich und mit ihnen auch das Team. Lösungen müssen immer wieder neu gefunden werden.

In der vorliegenden Broschüre haben wir für Ihre Auswahl 15 systemische Teaminterventionen zusammengestellt. Sie haben sich in zahlreichen Kundenveranstaltungen bewährt. Das spiegeln die ausgezeichneten Referenzen wider. Entsprechend ihrem Anlass sind die Teaminterventionen in diese 5 Bereiche gegliedert:

- Starthilfe für Teams
- Diversity für Teams
- Besondere Herausforderungen
- Kicks für Teams
- Begleitung für Spitzenteams

Mit Hilfe der passenden Intervention erreichen Sie Ihre Ziele zügig und nachhaltig. Die Wege dorthin sind identitätsstiftend und motivierend. Aus einem Nebeneinander wird ein Miteinander, aus Gruppen werden Teams. Zusammenhalt, Eigenverantwortung und Selbstständigkeit bewirken einen Quantensprung für Ihre Teams.

Gerne beraten wir Sie in der Auswahl und erstellen für Sie ein maßgeschneidertes Angebot. Wir freuen uns auf Sie!

Herzlichst, Ihr

Ulrich Mahr
Geschäftsführender Gesellschafter





M2M CONSULTING

Starthilfe für Teams

KICK-OFF TEAMWORKSHOP

Vertrauen und Arbeitsfähigkeit

Ein Kick-off-Teamworkshop wirkt für ein neues Team wie ein Katalysator: Die Teammitglieder überwinden die anfängliche Zurückhaltung, gewinnen Vertrauen und Sicherheit und kommen rasch ins Laufen.

Durch erfahrungsorientiertes Lernen erleben sich die Teammitglieder in unterschiedlichen Rollen. Sie haben miteinander Spaß und entdecken ihre Power und ihre Potenziale. Das entstandene Wir-Gefühl stärkt die gemeinsame Teamidentität.

Anspruchsvolle Teamaufgaben werden im Team geplant und bewältigt. Von der ersten Stunde an lernt das Team, dass nicht immer alles glatt läuft und nicht glatt laufen muss. Denn auf der Metaebene lernen die Teammitglieder, auftretende Schwierigkeiten zu besprechen, Feedback zu geben und gemeinsam neue Lösungen zu erarbeiten.

Eine offene Kommunikation wird von Anfang an fester Bestandteil der neuen Teamkultur. Das ist der entscheidende Erfolgsfaktor für Ihr Team.

Die gemeinsamen Erfahrungen zu Beginn sind es, die zusammenschweißen und auf die das Team in seinem kollektiven Gedächtnis zurückgreift. Nicht selten ist genau das der Stoff, aus dem sich die späteren Mythen des Teams bilden.

ZIELE UND INHALTE

- Kontakt, Spaß und Vertrauen
- Stärkung des Wir-Gefühls und der Teamidentität
- Herausfordernde Teamaufgaben
- Offene Kommunikation und Feedbackkultur
- Akzeptanz der unterschiedlichen Rollen
- Kooperation und Konkurrenz: Konfliktlösungen
- Erfolgsfaktoren für das Team
- Ziele und Werte
- Nützliche Regeln und Absprachen

Starthilfe für Teams

FÜHRUNGSWECHSEL

3 Bausteine für einen gelungenen Wechsel

Wenn Sie ein neues Team übernehmen, sind die ersten Wochen für den späteren Erfolg von entscheidender Bedeutung. Geben Sie deshalb Orientierung und sorgen Sie von Anfang an für Klarheit und Sicherheit. Das nutzt Ihrem Team und Ihnen selbst nutzt es auch.

Gemeinsam erörtern Sie mit Ihrem Team alle Fragen, die erfahrungsgemäß für einen gelungenen Start relevant sind. Dies wirkt wie ein Katalysator: Ziele und Erwartungen werden konstruktiv angesprochen, Unklarheiten und Missverständnisse tauchen erst gar nicht auf.

Auf diese Weise leistet der Prozess der Führungswechselbegleitung eine systematische und effektive Unterstützung. Er besteht aus 3 Bausteinen:

1. Coaching

(3 Std)

- Führungswechsel gezielt planen und gestalten
- Faktoren für einen erfolgreichen Wechsel
- Analyse der individuellen Situation
- Abgestimmte Vorgehensplanung
- Lösungen für kritische Situationen

2. Teamworkshop

(0,5 – 1,5 Tage)

- Konstruktiver Start / Teambuilding
- Erwartungen
- Etablierung der Teamkultur
- Sichtbarmachen der Potenziale
- Erste Ziele, erste Schritte

3. Begleitung durch die ersten 100 Tage (Nach Bedarf)

- Reflektion des Führungsverhaltens
- Umsetzung der ersten Schritte
- Aktuelle Herausforderungen
- „Schwierige“ Mitarbeiter
- Weiterentwicklung der Teamkultur

Der Teamworkshop bietet sich als Einzelelement auch für erfahrene Wechsler an, die keine Beratung benötigen, aber mit Ihrem Team einen motivierenden und positiven Anfang gestalten wollen.



Starthilfe für Teams

VISION UND STRATEGIE

One Team, one Dream: Gemeinsam in die Zukunft

Immer häufigere Veränderungen und ein ständig komplexer werdender Wettbewerb erfordern von Teams ständige Anpassungen und ein hohes Maß an Flexibilität. Unter diesen Bedingungen ist es notwendig, die eigene Position zu kennen und sich ggf. neu auszurichten.

Visionen wirken dabei wie ein Kompass. Sie schaffen Orientierung und geben eine Richtung an. Und damit wirken sie komplexitätsreduzierend, denn bereits auf der unbewussten Ebene richtet sich das Denken und Handeln Ihres Teams entsprechend aus. Deshalb sind sie wichtig.

Folgende Fragestellungen spielen eine wichtige Rolle:

- Wo ist unsere Leidenschaft? Wer wollen wir sein?
- Was ist unser USP?
- Was ist das Alte, was das Neue?
- Was ist unser gemeinsames Leitbild?
- Wie kann die neue Vision gelebt werden?
- Welche strategischen Optionen haben wir?
- Wie gestalten wir den zukünftigen Weg?

Dieser Teamworkshop bietet Ihnen und Ihrem Team einen strukturierten Rahmen, um gemeinsam Ihre Vision zu entdecken. In einem kreativen Setting nehmen Sie die unterschiedlichsten Positionen ein und entwickeln Ideen. Daraus leiten Sie Ziele und konkrete Schritte ab.

Durch diese Arbeitsmethoden nutzen Sie auch die intuitiven Zugänge.

ZIELE UND INHALTE

- Entwicklung gemeinsamer Zukunftsbilder und Visionen
- Emotionalisieren und Energetisieren der Vision
- (Neu-)Definition der Teamidentität
- Strategieoptionen und Strategieentwicklung
- Weiterentwicklung der gemeinsamen Werte
- Leitbildentwicklung
- Klärung der Ziele und nächsten Schritte



*„Wer sich heute nicht um die
Zukunft kümmert, wird morgen
die Gegenwart bedauern.“*

Chinesisches Sprichwort



M2M CONSULTING

Diversity für Teams

PERSÖNLICHKEITEN UND TEAM

Unterschiede kennen und nutzen

Die Menschen sind verschieden. Das klingt einfach und doch sorgt diese Tatsache im beruflichen Alltag immer wieder für Missverständnisse und Ärgernisse. Das müsste nicht sein.

Mit dem Insights Discovery erhalten die Teammitglieder ihr individuelles Präferenz-Profil. Anhand der Systematik und der Landkarte des auf wissenschaftlicher Basis entwickelten Instruments werden Unterschiede sowohl auf der individuellen Ebene als auch auf der Ebene des Teams bewusst und damit kommunikel gemacht. Besonders zeigen sich diese 3 Effekte:

Abgleich Selbst- und Fremdbild:

Die Teammitglieder sehen sich in ihrem individuellen Präferenz-Profil in einem äußerst hohen Maße gespiegelt. Sie gleichen ihr Selbst- und Fremdbild ab und gewinnen Klarheit und wichtige Selbsterkenntnisse.

Das bereichert.

Die Haltungen zueinander verändern sich positiv:

Die Unterschiedlichkeiten der Kollegen, Chefs und Mitarbeiter werden nicht mehr als störend oder gar bedrohlich bewertet, sondern als Bereicherung. Die gegenseitige Achtung und Wertschätzung steigt deutlich an, unnötige Konflikte werden vermieden, Kommunikation wird einfacher.

Das entstresst.

Gemeinsame sprachliche Codierung:

Die sprachliche Codierung des Insights wird wichtiger Bestandteil der Team- bzw. Unternehmenskultur. Das ermöglicht den Teammitgliedern, auch heikle Themen unkompliziert, augenzwinkernd und mit Humor anzusprechen.

Das Leben wird einfacher.

ZIELE UND INHALTE

- Kennenlernen und Stärkung des Vertrauens
- Abgleich des Selbst- und Fremdbilds, Feedback
- Fokussierung auf die eigenen Stärken und die der Kollegen
- Wertschätzung und Respekt gegenüber der Vielfalt
- Unterschiedlichkeit als Ergänzung, Stärke und Chance
- Sich in der Kommunikation effektiv aufeinander einstellen
- Konfliktfelder erkennen oder analysieren



Diversity für Teams

INTERCULTURAL TEAM TRAINING

Wenn Welten aufeinanderstoßen

Die Internationalisierung bzw. Globalisierung vieler Unternehmen erfordert die Zusammenarbeit global aufgestellter Teams. Doch die damit verbundenen interkulturellen Herausforderungen erweisen sich häufig als Hürden:



Regeln, die bisher als selbstverständlich galten, werden nicht beachtet. Es gibt unnötige Missverständnisse, Konflikte und Frustrationen, die gesamte Kommunikation wird immer schwieriger. Der Erfolg steht auf dem Spiel.

Der entscheidende Erfolgsfaktor internationaler Teams ist die interkulturelle Kompetenz. Hiermit ist die Fähigkeit gemeint, auch mit Kollegen aus anderen Kulturen effektiv zu kommunizieren und zusammenzuarbeiten und deren Konzepte der Wahrnehmung, des Denkens, Fühlens und Handelns zu berücksichtigen.

Im interkulturellen Teamtraining machen Sie sich zunächst die eigenen kulturellen Erfahrungen und die der jeweiligen Fremdkultur bewusst. Es wird an der Bereitschaft gearbeitet, Stereotype und Vorurteile zu revidieren und Neues zu lernen.



Dies unterstützt Ihr Team darin, sich besser aufeinander einzustellen und (scheinbare) Konflikte richtig einzuordnen. Das entlastet und entstresst. Der wichtigste Gewinn liegt darin, im Dialog zu bleiben und das jeweilige Verhalten des Fremden nicht vorschnell und einseitig zu interpretieren.

ZIELE UND INHALTE

- Persönliches Kennenlernen und Vertrauensaufbau
- Bewusstheit zur eigenen kulturellen Prägung
- Kenntnisse zur Fremdkultur und Erfahrungen damit
- Wertschätzung und Respekt
- Unterschiedlichkeit als Ergänzung und Chance
- Entwicklung eines Dialogs
- Perspektiven wechseln: Die Bedürfnisse der anderen
- Sich effektiv aufeinander einstellen

Die Veranstaltungen können auf Deutsch, Englisch, Französisch oder Spanisch durchgeführt werden.



Diversity für Teams

FEEDBACK- TEAMWORKSHOP

Von Selbst- und Fremdbildern

Feedback ist das Lebenselixier eines jeden Mitarbeiters. Nur wer erfährt, was ankommt und wie er wirkt, wird seine Leistung aufrechterhalten. Nur dann kann er seine Stärken gewinnbringend einsetzen und aktiv an seinen Schwächen arbeiten und noch erfolgreicher agieren.

Das Problem im Arbeitsalltag ist, dass wir weder die Zeit noch die Ruhe finden, uns innerhalb unseres Teams konstruktives Feedback zu geben. Und die sind unbedingt nötig.

Denn Achtung:

Feedback ist mächtig und hat eine unglaublich starke Wirkung. Deshalb macht es keinen Sinn, im Stress oder gar im Konflikt dem Kollegen das Feedback um die Ohren zu hauen. Das richtet mehr Schaden an als es irgendjemandem nützt.

Feedback will erbeten sein und behutsam eingesetzt werden.

Der Feedback-Teamworkshop gewährleistet über seine Struktur und den externen Moderator, dass die Botschaften konstruktiv formuliert werden und konstruktiv verarbeitet werden.

Auf diese Weise erhalten Sie die Akzeptanz aller Beteiligten. Ableitungen für den Arbeitsalltag werden erarbeitet. Und gemeinsam mit dem gesamten Team erzielen Sie Ergebnisse mit Nachhaltigkeit in der Umsetzung. Das ist entscheidend.

ZIELE UND INHALTE

- Sinn und Nutzen des Feedbacks / Feedbackregeln
- Durchführung eines konstruktiven, strukturierten Feedbacks
- Abgleich von Selbst- und Fremdbild
- Vertrauensaufbau und Aufbau einer Feedbackkultur
- Wertschätzung und Respekt gegenüber Persönlichkeiten
- Unterschiedlichkeit als Ergänzung und Chance sehen
- Erkennen und respektieren der Bedürfnisse der anderen



*„Wer hohe Türme
bauen will, muss lange
beim Fundament verweilen.“*

Anton Bruckner

Besondere Herausforderungen

BEFRAGUNGEN UND FÜHRUNGSDIALOG



*„Verwende die Steine,
die dir das Leben in den Weg legt,
um dein Fundament zu stärken.“*

Dieter Uecker

Feedbacks auswerten und nutzen

Wenn Sie als Führungskraft von Ihrem Team Feedback erhalten, ist es von entscheidender Bedeutung, wie Sie die Ergebnisse kommunizieren und was Sie daraus machen.

Auf jeden Fall ist es empfehlenswert, die Feedbackergebnisse zum Anlass für einen strukturierten Dialog zu nehmen. Bewerten Sie das Feedback keinesfalls vorschnell. Nutzen Sie es als Information über das, was bei Ihrem Team wie ankommt.

Besprechen Sie alle relevanten Themen in einem konstruktiven Rahmen. Zeigen Sie Interesse und hören Sie zu. So erhalten die nackten Zahlenergebnisse für Sie einen Hintergrund und eine sinnvolle Bedeutung.

Der Teamworkshop macht schwierige Themen besprechbar. Im Dialog entwickeln Sie Lösungen, die aus dem Team heraus kommen. Weil sie von allen mitgetragen werden, werden sie auch umgesetzt. Das ist nachhaltig und bringt Sie und das ganze Team weiter.

1. Coaching

(3 Std)

- Auswertung der Feedbackergebnisse
- Identifikation der Ziele
- Fokussierung der Herausforderungen
- Planung des Teamworkshops
- Entwicklung möglicher Lösungsschritte

2. Teamworkshop

(0,5 – 1,5 Tage)

- Konstruktive Erörterung der Befragungsergebnisse
- Gegenseitige Erwartungen
- Priorisierung der wichtigsten Themen
- Erarbeitung gemeinsamer Ziele und Schritte
- Planung der Umsetzung und der Transferkontrolle

3. Coaching

(3 Std)

- Reflektion des Teamworkshops
- Umsetzung der Ziele und Schritte
- Aktuelle Herausforderungen
- Weiterentwicklung der Teamkultur
- Erfolgskontrolle

Besondere Herausforderungen

EMPLOYER BRANDING

Heben Sie den Schatz

Dem Employer Branding, dem Aufbau der Arbeitgebermarke, kommt eine immer wichtigere Bedeutung zu. Denn wer attraktiv ist, zieht auch entsprechend attraktive Mitarbeiter an und bindet sie. Und wer möchte dies nicht?

Mit einer identitätsbasierten Employer Branding Strategie verbessern Sie die eigene Arbeitgeberqualität. Sie steigern kontinuierlich Ihre Wettbewerbsfähigkeit als Arbeitgeber sowie das Geschäftsergebnis und Ihren Markenwert.

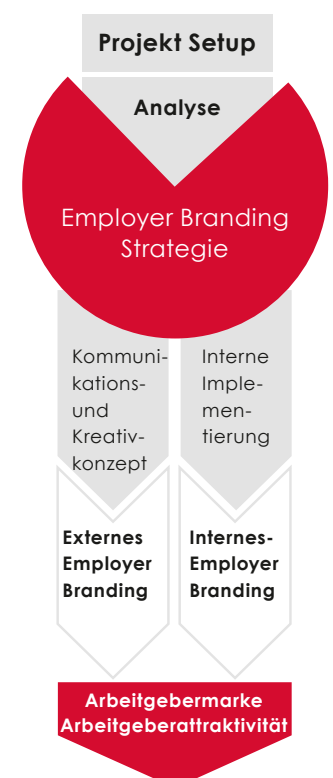
Diese Vorteile erzielen Sie:

- Gewinnung und Bindung hervorragender Mitarbeiter
- Überdurchschnittliche Identifikation (Commitment), Motivation und Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter
- Weiterentwicklung der Unternehmenskultur
- Verbesserung des Unternehmensimages

Eine erfolgreiche Employer Branding Strategie ist nicht gleichzusetzen mit reinem Personalmarketing, wie es von Werbeagenturen angeboten wird. Dies gleicht häufig eher einer „euphemistischen Mogelpackung“ und schafft aufgrund der erlebten Diskrepanz zwischen Sein und Schein unnötige Frustrationen in der Belegschaft.

Damit die Arbeitgeberattraktivität eine glaubwürdige und nachhaltige Ausstrahlung nach außen hat, richtet sich der Fokus zunächst nach innen: Die Arbeitgebermarke muss von allen Teams verstanden und gelebt werden. Insofern ist Employer Branding ein interdisziplinäres Thema und betrifft alle Mitarbeiter. Sie sind es, die die Marke leben.

Mit unseren entsprechend angepassten Teamworkshops gewährleisten Sie einen erfolgreichen Roll-out und steigern so den Wert Ihrer Arbeitgebermarke. Ein attraktiver Erfolg!





Besondere Herausforderungen

TEAMKONFLIKTE LÖSEN

Wenn es brennt

Durch Belastungen, Veränderungen und Unsicherheiten im Umfeld können unerwartete Dynamiken Teams auch mal aus der Spur heben. Bisher unbekannte Reibungsverluste, Konflikte und Machtkämpfe treten zutage.

Das ist nichts Ungewöhnliches und selbst gut funktionierende Teams kennen solche Phasen. Damit sich die aktuelle Frustration und Demotivation nicht dauerhaft im Team festsetzt, werden die Herausforderungen in diesem Teamworkshop proaktiv angegangen. Das Team lernt, aus Krisen und Konflikten zu lernen und sie als Chance für den eigenen Verbesserungsprozess zu nutzen.

In einem ersten Schritt werden die Teammitglieder im Vorfeld des Teamworkshops in halbstrukturierten Interviews befragt. Daraus werden schriftliche Hypothesen gebildet, die im Teamworkshop eingebracht werden. Sie sorgen für einen Informationsaustausch, klären Missverständnisse auf und ermöglichen Perspektivenwechsel.

Allein das Wissen und die Bewusstheit über die Sicht der Kollegen, schafft Veränderung. Darüber hinaus ist es für das Team eine wichtige Erfahrung, miteinander über die „schwierigen Themen“ ins Gespräch zu kommen. Sich zuzuhören, ernst zu nehmen und gemeinsam zukunftsgerichtet Lösungen zu finden, schafft die erhoffte positive Energie.

Auf dieser Basis werden die relevanten Themen gemeinsam identifiziert, priorisiert und bearbeitet. Im Sinne der Lösung werden weiterführende Absprachen und Maßnahmen vereinbart, ihre Umsetzung wird nach zwei bis drei Monaten reflektiert und kontrolliert. Das Team kommt in Bewegung, gewinnt wieder Orientierung und Stabilität.

Schritt für Schritt gelangt es wieder in die Erfolgsspur.

ZIELE UND INHALTE

- Mini-Lab
- Überraschende analoge Teamaufgaben
- Arbeit mit Hypothesen und aktiver Perspektivenwechsel
- Identifikation und Priorisierung der relevanten Themen
- Optimierung der (Regel-)Kommunikation
- Erarbeitung nützlicher Regeln und Absprachen
- Krise als Chance: Weiterentwicklung der Teamkultur
- Vereinbarung zur Kontrolle und Weiterarbeit

*„Fortentwicklung ist nur möglich,
wenn zwei Dinge aufeinander treffen:
Vertrauen und Zusammenarbeit.“*

Lena Meichsner



Kicks für Teams

OUTDOOR-TEAMTRAINING

OUTDOOR-OPTIONEN

Nepalbrücke Leonardo-Brücke Riesenschaukel	Bogenschießen Armbrustschießen Bombe entschärfen
Klettergarten/-wand Hoch-/Niederseilgarten Flying Fox, Abseilen	Segeln, Kajak Rafting, Canyonin Floßbau, Tauchen
Bergwandern, -steigen Wipfelpfad, Expedition Exkursion, Besichtigung	Drachen- und Gleitschirmfliegen, Fallschirm
Ski-/Schneeschuhtour Gletscherwanderung Eislaufen	Geocaching Stadt-Ralley GPS-Schatzsuche
Nordic Walking Trekking Spinning, Golfen, Inliner	Fahrsicherheitstraining Bagger/Ferrari fahren Race-Kart-Training
Fahrradtour/Segway Mountainbiken Downhill biken	Höhlentour, Eseltour Wüsten-/Kameltour Klosterreise
Grillwettbewerb Nachtwanderung Fackelwanderung	Ihre Wünsche ...

Jedes Outdoor-Erlebnis wird auf der Basis Ihrer Ziele individuell geplant und umgesetzt. Für spezielle Anforderungen stehen jeweils erfahrene Experten zur Verfügung. Die Methoden des Events berücksichtigen Ihre Unternehmenskultur und die Voraussetzungen der Zielgruppe.

Grenzen spüren und erweitern

Die Entwicklung von Teams muss nicht immer gezielt und auf direktem Wege geschehen. Häufig passieren besonders wertvolle Entwicklungsschritte ungeplant und auf „Umwegen“.

Ausgezeichnete Möglichkeiten für Teams liegen in der Natur, im Sport oder in einer Kombination aus beidem. Wege, Berge und Gipfel, Flüsse und Brücken, Höhlen, Schätze und Feuer und vieles mehr besitzen eine starke Symbolkraft und sind phantastische Räume für gemeinsame neue Erfahrungen. Das ergreift Ihr Team auf einer unbewussten Ebene. Nachhaltige Ergebnisse mit Tiefenwirkung sind garantiert.

In den einzelnen Outdoor-Einheiten geht es häufig um die Erfahrung von Grenzen: Was lösen Grenzen aus? Wie geht Ihr Team mit seinen Grenzen und mit den Grenzen Einzelner um? Wie können Sie Grenzen erweitern?

Ebenso geht es um die Erfahrung, wie sich Ihr Team auf neue Gegebenheiten einstellt und mit Unwägbarkeiten umgeht. Wer übernimmt Verantwortung? Wie geht Ihr Team mit Risiken um? Wie werden Entscheidungen getroffen? Wie Konflikte gelöst?

All das und noch viel mehr erlebt das Team hautnah und real in einem nichtfachlichen Kontext. Das entstresst und macht Spaß. Und genau deshalb ist es einfach, die gemeinsamen Erfahrungen miteinander konstruktiv zu besprechen. Das Team identifiziert Muster. Auf spielerische Weise werden sie kommunikabel und veränderbar.

ZIELE UND INHALTE

- Außergewöhnliche, neue Erfahrungen
- Intensivierung der Kontakte und des Networkings
- Analogisierung von Teamerfahrungen
- Besprechbarkeit von Herausforderungen
- Steigerung der Motivation und Identifikation
- Stärkung der Selbstorganisation und Selbststeuerung
- Optimierung der Kommunikation im Team
- Weiterentwicklung der Teamkultur
- Freisetzung von Energie



Kicks für Teams

TEAM EVENTS

Für mehr Identifikation und Motivation

ETWAS ZUM 1. MAL TUN

Wann haben Sie zum letzten Mal etwas zum ersten Mal getan? Nichts prägt sich in die Köpfe und Herzen Ihrer Mitarbeiter stärker ein als ein überraschendes Erlebnis. Um gezielt ein Zeichen zu setzen, für bestimmte Inhalte zu begeistern oder für anstehende Veränderungen zu mobilisieren, braucht es manchmal einen ganz besonderen Kick: Einen Event, der begeistert und unter die Haut geht.

Sich selbst in überraschendem Rahmen neu zu erleben, zusammen als Team eine außergewöhnliche Herausforderung zu meistern oder ein Abenteuer zu bestehen: Das ist es, womit Sie langfristig eine emotionale Verankerung erzielen.

UNERSCHÖPFLICHE MÖGLICHKEITEN

Hier ein paar Anregungen aus bisherigen Projekten:

Drehbuch, Film, Werbespot	Lernreise	Straßentheater	Dirigieren
Fotoshooting Starportrait	Kunst	Improvisations- theater	Teamchor
Firmen- olympiade	Weinprobe Schokolade	Mitmach-Krimi	Teamsong
Seifenkistenbau und -rennen	Dialog im Dunkeln	Zirkus/Artistik	Percussion
Schweißen	Kochen und Essen	Flashmob	Ihr Event

AUSSERGEWÖHNLICHE LOCATIONS

Auf's oder ins Wasser / in die Luft / ins Gewächshaus / ins Museum / ins Studio / in den Zirkus / ins Stadion / in die Höhle ...

ZIELE UND INHALTE

- Erfahrungsorientierte, außergewöhnliche Aktionen
- Intensivierung der Kontakte und des Networkings
- Emotionalisierung eines Produkts oder eines Ziels
- Steigerung der Motivation und Identifikation
- Stärkung der Selbstorganisation und Selbststeuerung
- Optimierung der Kommunikation im Team
- Weiterentwicklung der Teamkultur
- Freisetzung von Energie
- Feiern von Erfolgen
- Teamevents sind auch als Incentive möglich

Kicks für Teams

SOZIALES ENGAGEMENT

Geben und Gewinnen durch Seitenwechsel

Das Engagement in realen sozialen Projekten bietet sich besonders dann an, wenn es darum geht, eingefahrene Gewohnheiten aufzubrechen und neue Einblicke zu bekommen. Der Sinn erschließt sich unmittelbar. Wahrnehmungen verändern sich und die Sozialkompetenz des Teams verbessert sich spürbar. Zahlreiche Projekte können auch innerhalb des Unternehmens realisiert werden.

Durchgeführt haben wir beispielsweise:

Spielplatzbau	Kinderbetreuung	Betreuung behinderter M.	Waldarbeiten
Laufpfadbau	Kasperletheater	Betreuung von Senioren	Müllbeseitigung
Lehrpfadbau	Kinderkrebsstation	Besuch psychisch erkr. Menschen	Einsatz in Krisengebieten
Renovierung	Rote Nasen: Klinikclowns	Besuch im Strafvollzug	Ihr Social Event
Geld sammeln und spenden	Hospiz Palliativstation	Einsatz in der Bahnhofsmission	

Die Auswahl der Projekte berücksichtigt immer den inhaltlichen oder emotionalen Bezug des Teams. Ebenso kann die Corporate Social Responsibility Ihres Unternehmens einbezogen werden. Je höher die Identifikation mit dem Projekt und seine Relevanz desto nachhaltiger ist die Wirkung des Einsatzes.

In einem Follow-up reflektiert Ihr Team die Erfahrungen und macht sie für die zukünftige Zusammenarbeit nutzbar.

ZIELE UND INHALTE

- Konkretes soziales Engagement
- Perspektivenwechsel und Ermöglichung neuer Erfahrungen
- Verbesserung der Sozialkompetenz
- Kontakt zu Randgruppen und Kennenlernen derer Anliegen
- Medienwirksamer Einsatz
- Stärkung des Wir-Gefühls und der Teamidentität
- Stärkung der Selbstorganisation und Selbststeuerung
- Weiterentwicklung der gemeinsamen Werte



Begleitung für Spitzenteams

TEAM-COACHING

Hilfe zur Selbsthilfe

Team-Coaching bedeutet eine intensive Prozessbegleitung auf Zeit. Sie bieten Ihrem Team einen konstruktiven Rahmen, um besondere Herausforderungen und Fragestellungen zu reflektieren sowie systemisch und lösungsorientiert zu bearbeiten. Sie erreichen die definierten Ziele gemeinsam.

VIELLEICHT KENNEN SIE EINE DIESER FRAGEN

- Wer sind wir? Was sollen wir tun?
- Wer hat welche Rolle und Aufgabe?
- Wie wollen wir zusammenarbeiten?
- Wie können wir die Zusammenarbeit noch verbessern?
- Wie verbessern wir unsere Feedback- und Kommunikationskultur?
- Wie steigern wir unsere Effizienz?
- Wie werden wir die Nummer 1?

ODER SIE WÜNSCHEN UNTERSTÜTZUNG

- bei personellen Umstrukturierungen in Teams,
- für das Zusammenwachsen eines Teams,
- zur Förderung und Stärkung des Teamgeistes,
- um Ressourcen und Fähigkeiten der einzelnen Team-Mitglieder zu erkennen,
- zur Nutzbarmachung der einzelnen Potenziale für die Teamarbeit,
- zur Entwicklung einer konstruktiven Kritik- und Konfliktstrategie innerhalb des Teams,
- um konkrete Lösungswege zu finden, für eine mögliche, notwendige Veränderungsarbeit.

STRUKTUR UND VORGEHEN

Nach einem Erstgespräch werden die Ziele, die Häufigkeit und Frequenz der Sitzungen vereinbart. Daraufhin erhalten Sie einen individuellen Konzeptvorschlag, erfahrungsgemäß bringen bereits fünf bis sechs Sitzungen von jeweils 3 Stunden Ihr Team deutlich weiter.

Experten sind die Teammitglieder selbst, der Coach ist für den Prozess und die Methoden verantwortlich. Im Zentrum steht die Hilfe zur Selbsthilfe, der Coach macht sich mit der Zeit überflüssig.

Ihr Team hat gelernt, miteinander im Gespräch zu bleiben und die Herausforderungen zu meistern.

*„Schneeflocken sind zart und zerbrechlich.
Aber sieh nur, was sie erreichen,
wenn sie zusammenhalten.“*

unbekannt



Begleitung für Spitzenteams

PROJEKTTEAMS

*„Mit einer Hand lässt sich
kein Knoten knüpfen.“*

aus der Mongolei

Sicher durch das Minenfeld

Sie haben mit ihrem Projektteam einmalige, innovative und komplexe Aufgaben zu meistern. Die Ergebnisse sollen qualitativ hervorragend sein, doch alles ist zeitkritisch und nichts darf den Budgetrahmen sprengen. Darüber hinaus wollen die einzelnen Projektmitglieder als auch Ihre Kunden bei Laune gehalten werden und die Kommunikation nach außen muss stimmen. Ein Minenfeld.

Wenn Sie sich hier sicher bewegen wollen brauchen Sie einen Raum, der Sie zur Reflexion und Planung „zwingt“. Genau das bietet Ihnen das Projekt-Coaching.

Je nach Bedarf kann das Coaching von unterschiedlichen Zielgruppen genutzt werden:

- Projektleiter
- Steuerungsgruppe
- Projektgruppe
- Unterprojektgruppen

Entsprechend der Zielgruppe und deren aktuellen Herausforderungen geht es im Projektcoaching beispielsweise um diese Ziele und Inhalte:

ZIELE UND INHALTE

- Teambuilding in der Startphase des Projekts
- Reflexion und Planung
- Nutzung der verschiedenen Perspektiven
- Strategische Ziele in operative Ziele übersetzen
- Entscheidungen vorbereiten und treffen
- Ausbalancieren unterschiedlicher Interessen
- Anwendung von PM-Methoden und Tools
- Verbesserung der internen Projektorganisation
- Rollen und Phasen im Projektteam
- Klärung der Rollen und Aufgaben
- Interkulturelle Aspekte
- Reduktion von Reibungsverlusten und Konflikten (z.B. Projekt vs. Linie, projektintern, Schnittstellen)
- Ausloten neuer Handlungsspielräume
- Steigerung der Motivation und Identifikation
- Politisches Agieren
- Kommunikation zu den Stakeholdern
- Verbesserung der Zusammenarbeit



Begleitung für Spitzenteams

CHANGE TEAMS

*„Du musst selbst zu der Veränderung werden,
die du in der Welt sehen willst.“*

Mahatma Gandhi

Mehr Erfolg durch Beteiligung

Veränderungen werden wirksam, wenn sie gelebt werden. Und dass sie gelebt werden, geschieht nicht über einen Beschluss oder eine Verordnung. Es genügt nicht, dass nur die Führungskraft weiß, „worum es geht“ und „wie es geht“.

Jedes Teammitglied besitzt eine tragende Rolle. Neue Spielregeln und Rahmenbedingungen wollen gemeinsam gefunden werden. Die nachhaltige Umsetzung steht und fällt mit der aktiven Beteiligung der Teammitglieder.

Dazu werden Räume benötigt: Räume für den Dialog und Austausch, genauso wie zur Orientierung und Ideenfindung.

Regelmäßige strukturierte Teamveranstaltungen spielen deshalb eine tragende Rolle. Sie sind ein Mix aus Kick-offs, Events und moderierten Teamworkshops.

Das konkrete Konzept richtet sich an der aktuellen Phase des Veränderungsprozesses und den aktuellen Anforderungen aus.

ZIELE UND INHALTE

- Aktive Information und Beteiligung der Teammitglieder
- Gemeinsames Verständnis von Veränderungsprozessen und den damit verbundenen Krisen
- Intensivierung des Dialogs
- Sicherheit und Orientierung in bewegten Zeiten
- Stärkung des Vertrauens
- Klärung neuer Ziele, Spielregeln und Rollen
- Weiterentwicklung der Teamkultur
- Raum für Feedback





Führungsworkshop Segelyacht, Turmbau, Bogenschießen, Teambalance, Bombe entschärfen, Mountainbiken



Spinning
Nordic Walking



Führung und Pferde



Gifttransport, Changefallen, Schwebender Stab, Leonardo-Brücke, Karate, Architektur, Führungsbrücke



Kochevent, Cocktail-Workshop, Fotoshooting



Zaubern und Komplexes, Crazy Loops



Absellen, Nepalbrücke, Hochseilgarten



Floßbau, Rafting



Key-Speaker begeistern

KUNDENSTIMMEN

Referenzen. Unsere Kunden.



„Es war eine große Herausforderung für mein Team, bestehend aus ‚Techis‘, sich dem Thema Persönlichkeitsentwicklung zu stellen. Mit M2M konnten wir den idealen Partner gewinnen, um das Thema zu positionieren. Das Konzept, die sensible Durchführung und Moderation, gepaart mit inspirierenden Gruppenarbeiten und Diskussionen haben zu einer einzigartigen Erfahrung und einem hervorragenden Lernprozess geführt: Die Zusammenarbeit der Mitarbeiter hat sich positiv und nachhaltig verändert!“

Markus Pukallus, Senior Manager, Quality Governance & Production, **SAP AG, Walldorf**

„Wir erarbeiteten gemeinsam mit M2M unser Führungsentwicklungsprogramm, das nun ein wichtiger und vor allem nachhaltiger Bestandteil bei der Umsetzung unserer Werte darstellt. Die Zusammenarbeit mit den Teams von M2M bringt den gewünschten Erfolg und ist für unsere Führungskräfte ein Angebot, das sie äußerst gerne und mit Freude nutzen. ‚Das Programm hat mir sehr viel gebracht, ich gehe an Mitarbeitergespräche anders heran und sehe meine Führungsrolle klarer‘, sagte mir einer der Teilnehmer.“

Jürgen Trefzer, CEO, **A. Raymond GmbH & Co. KG, Lörrach**

„Der Workshop ist immer noch in aller Munde und wird auch weiterhin für Gesprächsstoff sorgen – ein echter Erfolg!“

Cathrin Buchholz, Office Manager M&A, AP&Q, Taxes **Software AG, Darmstadt**

„Seit 3 Jahren finden in der Medienthek Kurzworkshops unter dem Namen ‚Lern-Espresso‘ statt. Die Teilnehmer nehmen in kurzer Zeit viele Informationen, Anregungen und Impulse zu unterschiedlichen Kommunikationsthemen mit. Die M2M Consultants tragen sehr dazu bei, dem Namen ‚Lern-Espresso‘ alle Ehre zu machen: kurz, stark, wirksam!“

Maria Krauskopf, HR Labor Employability, Apprenticeships and Education, **Medienthek Merck KGaA, Darmstadt**

„Potenzial-Assessments sind für viele Teilnehmer zunächst angstbesetzt. Am Ende sind jedoch alle – Beobachter wie auch die Teilnehmer – inspiriert und motiviert. Auch für unseren Managementnachwuchs sind die Seminare mit M2M jedes Mal ein Schlüsselerlebnis. In einem Satz: M2M Consulting agiert professionell, kompetent und kundenorientiert – vom Briefing bis zur Nachbereitung.“

Kathrin Petersen, Leitung Konzern-Personalentwicklung, **Mediengruppe Madsack**

„Der erste UCB Gesundheitstag war ein voller Erfolg. Vielen Dank an das Team von M2M Consulting, das durch seinen Einsatz und sein Engagement zu einem erfolgreichen Gelingen unseres Gesundheitstages beigetragen hat.“

Sonja Agatter, Human Resources Germany, **UCB Pharma GmbH, Monheim**

M2M SENIOR CONSULTANTS

Persönlichkeit trifft
Kompetenz.



Ulrich Mahr
Geschäftsführender Gesellschafter



Alexa Babington



Dieter Barth



Bernhard Broekman



Barbara Lehmann



Michael Martinek



Christin Nierlich



Kirstin Röper-Gurzawski



Ulrike Schmalzridt



Ulrike Stahl



Hildegard Strothjohann

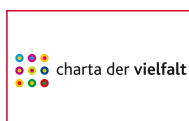


Sabine Voltz



Katrin Wagner

HIER SIND WIR MITGLIED.



*„Feder von uns ist ein Engel
mit nur einem Flügel.
Und wir können nur
fliegen, wenn wir uns
umarmen.“*

Luciano Crescenzo



M2M CONSULTING



M2M CONSULTING

Taunusstraße 7

D - 76275 Ettlingen

tel +49 7243 766 77 - 0

fax +49 7243 766 77 - 19

info@m2m-consulting.de

www.m2m-consulting.de

