



Hinweis:

Diese Standards unterliegen einer kontinuierlichen Qualitätskontrolle, die Veränderungen und Ergänzungen mit sich bringt.

Die aktuelle Version ist verfügbar unter www.teamfixx.com/lernen/standards

Bitte prüfen Sie die Ihnen vorliegende Version auf Aktualität.

Den aktuellen Stand dieser Version entnehmen Sie der Fußzeile.



teamfixx® Standards

Inhaltsverzeichnis

1. Allgemeines	2
1.1. Ziele dieser Standards	2
1.2. Begriffsklärungen und Besonderheiten von teamfixx®	2
1.3. Ergebniszusage	3
1.4. Der Name »teamfixx®«	3
1.5. Voraussetzungen	3
1.6. Kompetenzen	4
1.7. Führungsverständnis	5
1.8. Reflektierte Verantwortung für Menschen in Unternehmen	6
1.9. Empathieverständnis	6
1.10. Informationsquellen	7
2. Die teamfixx® Fortbildung	8
2.1. Inhalte	8
2.2. Ergebniszusage	8
2.3. Praxisworkshop	9
2.4. Individuell gestaltbar	9
3. Zertifizierung als teamfixx® ModeratorIn	10
3.1. Voraussetzung für die Zertifizierung als teamfixx® ModeratorIn	10
3.2. Berechtigungen durch die Zertifizierung als teamfixx® ModeratorIn	10
4. Zertifizierung als teamfixx® BeraterIn	11
4.1. Voraussetzung für die Zertifizierung als teamfixx® BeraterIn	11
4.2. Berechtigungen durch die Zertifizierung als teamfixx® BeraterIn	11
5. Lizenzierung als teamfixx® TrainerIn	12
5.1. Zugangsvoraussetzungen	12
5.2. Ausbildungsziele	12
5.3. Ablauf der Ausbildung zum/zur teamfixx® TrainerIn	12
5.4. Ausbildungskosten	12
5.5. Serviceleistung von lizenzierten teamfixx® TrainerInnen	13
5.6. Lizenzierung als teamfixx® TrainerIn	13
5.7. Gültigkeit der Lizenzierung als teamfixx® TrainerIn	13
6. Berufung als teamfixx® SupervisorIn	13
7. Antrag für teamfixx® Qualitätssiegel	14

1.3. Ergebniszusage

Mit der Prozessarchitektur der Ergebnisfokussierten Beratung kann eines von zwei möglichen Ergebnissen zugesagt werden:

1. Die Befähigung eines Kollektivs zur Lösung

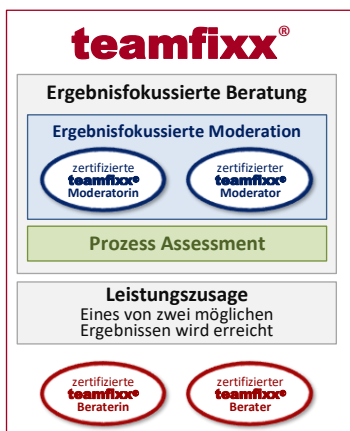
Das Hauptziel ist die Herstellung der Arbeitsfähigkeit innerhalb kürzester Zeit. Die Beteiligten werden in eine emotionale Entlastung geführt. Das erleichtert den Zugriff auf ihre eigenen Kompetenzen und stärkt die Kooperationsbereitschaft. Beides ist erforderlich, um neue Handlungen zu entwickeln, die dann zum gewünschten Ziel führen.

Diese Befähigung wird aber nur dann möglich, wenn alle Beteiligten auch eine Lösung wollen. Doch die Existenz dieser Bereitschaft kann nicht garantiert werden. Oftmals tarnt sich fehlender Wille mit Lippenbekenntnissen, denen jedoch keine Taten folgen. In diesem Fall gibt es das zweite mögliche Ergebnis:

2. Die guten Gründe der fehlenden Bereitschaft für das Kollektiv besprechbar machen

Die Logik der ergebnisfokussierten Moderation macht fehlende Bereitschaft sichtbar. Mediative Grundhaltung ist von der Überzeugung getragen, dass es einen sehr guten Grund für das Fehlen der Bereitschaft gibt. So werden neue Aspekte offenbar, die Grundlage eines neuen oder auch ganz anderen Auftrages sein können bis hin zu keinem weiteren Auftrag. Das ist beispielsweise dann der Fall, wenn deutlich wurde, dass der Konflikt durch das Fehlen bestimmter Entscheidungen auf Führungsebene entstanden ist.

1.4. Der Name »teamfixx®«



teamfixx® ist ein geschützter Markenname von SOKRATeam. Er darf nur von zertifizierten teamfixx® BeraterInnen oder zertifizierten teamfixx® ModeratorInnen genutzt werden.

Die zertifizierten teamfixx® BeraterInnen erreichen eines der unter »1.3. Ergebniszusage« dargestellten Ergebnisse. Sie haben mit der Zertifizierung den Nachweis erbracht, dass sie in ihrer Beratungspraxis bei ihren KundInnen diese Ergebniszusage verlässlich einhalten können.

Die zertifizierten teamfixx® ModeratorInnen haben den Nachweis erbracht, dass sie die Ergebnisfokussierte Moderation entweder in der Rolle als beteiligte Führungskraft / Projektleitung einsetzen können oder auch als begleitende dritte Person, sofern ein Prozess Assessment nicht erforderlich ist.

1.5. Voraussetzungen

Das Leistungsversprechen, in kürzester Zeit in die Arbeitsfähigkeit zu führen, wird ermöglicht von

- einem eindeutigen Verständnis von Führung und dem definierten Zusammenspiel der Verantwortlichkeiten von Führungskraft und BegleiterIn (siehe 1.7. bis 1.8.)
- einer klaren äußeren Moderationsstruktur
- besonderen Kompetenzen der Durchführenden (vgl. 0.) sowie
- einer darauf abgestimmten inneren Haltung der BeraterIn, sich etwa von emotionalen Äußerungen nicht irritieren zu lassen und diese so zu regulieren, dass die Arbeit an der Lösung im Fokus bleibt.

1.6. Kompetenzen

Für die Zertifizierung ist der Nachweis der hier beschriebenen teamfixx[®] Kompetenzen erforderlich. Kompetenzerwerb erfolgt weniger im Seminarraum, sondern viel mehr durch praktisches Tun im ganz normalen Alltag. Deshalb sind konkrete Praxiseinsätze mit anschließender Reflexion unverzichtbarer Bestandteil der Zertifizierung. Dafür werden in einem Reflexionsdialog oder bei einer Umsetzungsbegleitung* die Ausprägungen der folgenden Kompetenzen ermittelt:

FÜHRUNG

Fünf zentrale Aufgaben: Arbeitsfähig machen (formale und soziale Struktur), Grenzen setzen (Klarheit des Spielfeldes herstellen), situativ balancieren (zwischen formaler und sozialer Struktur), rollenkonform handeln (bei Engpässen Individuelles zurückstellen) und Handeln reflektieren (Klarheit über Selbstführung)

Siehe auch »1.7. Führungsverständnis« sowie »1.8. Reflektierte Verantwortung für Menschen in Unternehmen«

AMBIGUITÄTSTOLERANZ

Aushalten und zulassen können von Widersprüchlichem und Unvereinbarem, ohne dabei emotional belastet zu sein. Dazu zählt auch die Fähigkeit zum Perspektivwechsel trotz emotionaler Belastung.

ENTSPANNTER UMGANG MIT ANGESpanNTEN SITUATIONEN

Insbesondere bei angespannten Situationen ein Vorbild für Gelassenheit mit gleichzeitigem Teilhaben sein, dadurch auf andere »ansteckend« und deeskalierend wirken.

BEWUSSETER UMGANG MIT REFLEXEN DES EIGENEN STAMMHIRNS

Die durch emotionale Impulse ausgelösten eigenen Stammhirnreflexe wahrnehmen können (wie z.B. trösten wollen, Ignorieren, Schuldzuweisung als Gegenangriff), und gleichzeitig in einer rollenkonformen (als Führungskraft oder BeraterIn) Selbststeuerung bleiben.

FRUSTRATIONSTOLERANZ STÄRKEN

Menschen darin fördern, dass sie auch bei Frustration im zielorientierten Handlungsmodus bleiben können.

FRUSTRATION ZUMUTEN

Über die innere Erlaubnis verfügen, dass Menschen frustriert sein dürfen, wenn Sie an Grenzen stoßen, die in einem Unternehmen gesichert werden müssen.

PROFESSIONELLE EMPATHIE

Herstellung von Empathie (semantisch und syntaktisch) als Zustand der Beziehungsqualität: »Verstehen« beim Berater mit gleichzeitigem »Verstanden werden« bei Klienten.

Siehe auch »1.9. Empathieverständnis«

EIGENE LERNFELDER NUTZEN

Durch kontinuierliche Selbstreflexion die eigenen Lernfelder identifizieren, Handlungskonsequenzen ableiten und damit sich selbst zielorientiert weiterentwickeln.

** Umsetzungsbegleitung: Die Teilnehmenden werden von einem teamfixx[®] Supervisor in der konkreten Umsetzung ihrer Beratung begleitet.*

1.7. Führungsverständnis

Durch die hohe Ziel- und Ergebnisorientierung sowie seiner kooperationsstärkenden Wirkung ist teamfixx® ein hervorragendes Führungsinstrument. Voraussetzung ist Akzeptanz, Verinnerlichung und Umsetzung von fünf Führungsaufgaben:



ARBEITSFÄHIG MACHEN

Führung beachtet zwei gleich wichtige Strukturen. Die formale Struktur umfasst Fakten wie Ziele, Ergebnisse, Verträge, Arbeitsabläufe usw. Die soziale Struktur umfasst die menschlichen Aspekte wie Werte, Ideale, Sinnhaftigkeit, Vertrauen, Feedback usw. Beide Strukturen müssen soweit geklärt sein, dass Mitarbeitende ihre Aufmerksamkeit voll und ganz auf die Arbeit lenken können. Unklarheiten in den Strukturen lassen Arbeitsenergie nach innen verpuffen, ohne dass ein unternehmerischer Mehrwert entsteht



GRENZEN SETZEN

Jedes Unternehmen muss einem bestimmten Umfeld einen bestimmten Nutzen bieten. Dazu ist die Klarheit darüber erforderlich, was das Unternehmen (Abteilung, Team) macht und was nicht. Diese Grenzen müssen klar definiert sein. Sie bilden den Rahmen, um Existenz und Zukunft des Unternehmens zu sichern. Deshalb müssen diese Grenzen auch gegen Überschreitung gesichert werden. Das dabei Konflikte und Frustrationen entstehen können, ist eine völlig normale Begleiterscheinung und allen Beteiligten zuzumuten.



SITUATIV BALANCIEREN

Die Sicherung der Arbeitsfähigkeit von formaler und sozialer Struktur ist keine einmalige Aufgabe, die nach ihrer Umsetzung abgehakt werden kann. Es ist vielmehr ein alltäglicher und permanenter Prozess, bei dem in jeder Situation immer wieder aufs Neue entschieden werden muss, wie die formal-soziale Balance erreicht wird. Je nach Situation kann eine temporäre Überbetonung einer der beiden Strukturen durchaus sinnvoll und erforderlich sein. Auf lange Sicht muss jedoch eine Balance sichergestellt sein.



ROLLENKONFORM HANDELN

Individuen werden mit bestimmten Rollen und Funktionen betraut, damit sie der Mission des Unternehmens dienen. Dabei kann es passieren, dass Rolle und Funktion Handlungen erforderlich macht, die im Widerspruch zu Willen und Werte des Individuums stehen. In solchen Situationen erhalten die Erfordernisse der Rolle Vorrang vor den des Individuums. Der Umgang mit den hier möglichen Spannungsfeldern erfordert sehr viel Klarheit von Rolle und Funktion.



HANDELN REFLEKTIEREN

Für gute Führung ist es unverzichtbar, die eigenen Handlungen immer wieder zu hinterfragen und auf ihre Stimmigkeit hin zu überprüfen. Nur mit regelmäßiger Reflexion kann erreicht werden, dass die Bewusstheit von Handlungen nicht in unbewusste Routinen abgleitet. Das wäre das Ende guter Führung. Von daher stellen gute Führungskräfte ihre Handlungen immer wieder auf den Prüfstand und nutzen die hier beschriebenen fünf zentralen Führungsaspekten.

Ein Mangel in diesen Aspekten in der Führung kann Konflikte zusätzlich erzeugen oder auch unnötig verschärfen. In diesem Fall ist vor dem Einsatz von Ergebnisfokussierter Moderation eine Stärkung der Führungskraft im Rahmen der Prozess Assessments oder als Coaching erforderlich.

1.8. Reflektierte Verantwortung für Menschen in Unternehmen

Die Akzeptanz der folgenden Aspekte bildet das Fundament für Ergebnisfokussierte Moderation und Beratung. Diese Grundannahmen leiten auch ohne ihr explizites Benennen Wahrnehmung und Handlungen. Je mehr die Grundannahmen verinnerlicht sind, desto geringer wird die Differenz zwischen Absicht und Wirkung der eigenen Handlungen im Rahmen Ergebnisfokussierter Moderation und Beratung.

Deshalb dienen sie auch als Reflexion zur Überprüfung, inwieweit die eigene Haltung als ModeratorIn, als BeraterIn oder als Führungskraft mit diesen Aussagen kompatibel ist. Deutlicher Widerspruch ist ein Indiz für Kontraindikation.

1. Jeder Mensch, der von einem Unternehmen bezahlt wird, hat dem Daseinszweck des Unternehmens zu dienen und trägt dafür Verantwortung. Dazu zählt auch, die eigenen Kompetenzen auszubauen und die der Anderen nicht zu behindern.
2. Die Kooperation von Menschen in Unternehmen ist obligatorisch. Sie ist weder freiwillige noch beliebige Entscheidung. Deshalb ist die Gestaltung einer arbeitsfähigen Kooperation gemeinsame Aufgabe und Verantwortung.
3. Menschen in Unternehmen werden für Ergebnisse und ihre Mitwirkung an arbeitsfähigen Strukturen vergütet - und nicht primär für ihre individuelle Einzigartigkeit.
4. Jeder Mensch trägt die Verantwortung für sein Handeln und Unterlassen. Dazu zählt auch der Umgang mit eigenen und fremden Emotionen.
5. Emotionale Belastung kann die Arbeitsfähigkeit reduzieren. Daraus folgt keine Erlaubnis für dauerhafte Minderleistung.
6. Bei Engpässen hat rollenkonformes Handeln Vorrang vor der Befriedigung individueller Bedürfnisse.
7. Die Suche nach Schuldigen ist Aufgabe der Justiz. Für Unternehmen hat die Suche nach Lösungen Vorrang.
8. Die Differenz zwischen Absicht und Wirkung von Handlungen ist normal. Feedback ist für einen lösungsorientierten Umgang mit dieser Tatsache unverzichtbar.
9. Führung und Beratung ist Haltung, nicht Technik.

1.9. Empathieverständnis

Empathie ist eine Prozessqualität zwischen BeraterIn und KundIn von »verstehen« und »sich verstanden fühlen«. Das Herstellen von Empathie durch den/die BeraterIn kann für KundInnen hilfreiche Ressource sein. Es kann aber auch als bedrohlich erlebt werden und damit den Prozess blockieren.

Deshalb erfordert die Herstellung von Empathie eine permanente Vergewisserung, ob sie tatsächlich noch Ressource ist oder bereits zum Hindernis wurde. Um das zu erreichen, ist für professionelle Beratung die Fähigkeit einer situationsgerechten Dosierung von Empathie auf einem Kontinuum zwischen »semantisch« (*unter den Eisberg abtauchen*) und »syntaktisch« (*um den Eisberg schnorcheln*) erforderlich.

2.

Das Ziel der teamfixx®-Fortbildung ist erreicht, wenn die Teilnehmenden ergebnisfokussiert moderieren und/oder ergebnisfokussiert beraten können. Dafür dienen die beschriebenen Inhalte. Zusätzlich ist die eigene Praxiserfahrung mit der Umsetzung der Inhalte erforderlicher Bestandteil der Fortbildung. Voraussetzung für die Zertifizierung als teamfixx®-Mh. Zertifizierte teamfixx® BeraterInnen können zusätzlich das Prozess Assessment gestalten und die teamfixx® Leistungszusage einhalten.

2.1. Inhalte

1. Professionelle Selbstklarheit

- Reflexion der eigenen Führungs- und Beratungsbiografie
- Reflexion der als kritische erlebten Situationen des Führer-Beratungsalltags
- Identifikation der eigenen handlungsleitenden Antriebskraft
- Den Nutzen der Dosierung der eigenen Antriebskraft erschließen

2. Gute Führung objektiv erkennen

- Erfolgsfaktoren für Organisationen kennen
- Logik und Dynamik von Veränderungsprozessen
- Eigene Führungskompetenzen entwickeln
- Die fünf Handlungsaspekte für sichere Führung zur Reflexion nutzen

3. Auftragsklärung für professionelles Handeln

- Die vier Arbeitsrahmen der Beraterrolle kennen und sichern können
- Rollenkonformes Führungshandeln identifizieren können
- Struktur und Inhalt des Auftragsklärungsgesprächs kennen und anwenden
- Dem Scheitern vorbeugen und Sicherheitsanker setzen

4. Mit der Führungskraft das Prozess Assessment gestalten

- Rollenkonforme Aufgabenverteilung zwischen BeraterIn und Führungskraft
- Kritisches Führungshandeln erkennen und besprechbar machen
- Ergebnisfokussiertes Führungscoaching zur Prozesssicherung
- Reflexionsschleifen in den Prozess integrieren

5. Die ergebnisfokussierte Moderation durchführen

- Die Prozess- und Wirklogik der ergebnisfokussierten Moderation kennen
- Die neun Schritte in ihren Variationsmöglichkeiten von Kleinst- bis Großgruppen kennen
- Die Methodik situations- und bedarfsgerecht anpassen können
- Den Gesamtprozess der ergebnisfokussierten Beratung kennen

2.2. Ergebniszusage

Für BeraterInnen ist es erforderlich, ihren KundInnen die in 1.3 dargestellte Ergebniszusage sicher geben können. Dafür können sie die unten beschriebenen Parallelprozesse zielgerecht gestalten.

5. Lizenzierung als teamfixx[®] TrainerIn

Lizenzierte teamfixx[®] TrainerInnen sichern die hohe Qualität von teamfixx[®] Seminaren, -Workshops und -Prozessen. Sie verfügen über langjährige Erfahrung in Coaching, Training und Prozessbegleitung. Die Ausbildung zur/zum lizenzierten teamfixx[®] TrainerIn erfolgt ausschließlich in individueller Einzelbegleitung. Das Ausbildungsziel ist erreicht, wenn Sicherheit bei der Durchführung der unter 2 beschriebenen Fortbildungen vorhanden ist und die unter 1.6 beschriebenen Kompetenzen nachgewiesen sind. Die Kompetenzfeststellung erfolgt durch eine/n teamfixx[®] SupervisorIn.

5.1. Zugangsvoraussetzungen

BewerberInnen sind als teamfixx[®] BeraterInnen zertifiziert und haben mindestens 10 teamfixx[®] Prozesse (inkl. Prozess Assessment) zum zugesagten Ergebnis geführt. Sie haben eine abgeschlossene Ausbildung zur Gruppenleitungskompetenz mit hohen Selbsterfahrungsanteilen absolviert¹ und verfügen über mehrjährige praktische Erfahrung in der Umsetzung sowie mit der Begleitung und Förderung individueller Lern- und Entwicklungsprozessen von Menschen und Unternehmen.

(¹ z.B. Train The Trainer, TZI, TA, NLP, Gestalt, AusbilderIn für anerkannte Berufe und Weiterbildungen wie z.B. Coaching, Mediation, Organisationsberatung oder Supervision)

5.2. Ausbildungsziele

Die BewerberInnen können die unter 2. dargestellten Fortbildungen durchführen. Sie erkennen Entwicklungsperspektiven der Seminarteilnehmenden und können klar verständliches und ressourcenorientiertes Feedback geben.

Die BewerberInnen verfügen neben der Gruppenleitungskompetenz auch über die Fähigkeit, als Seminarleitung den Seminarteilnehmenden das Lernen am Vorbild zu ermöglichen. Dazu spiegeln sich die unter 1.6 bis 1.8 beschriebenen Aspekte in ihrem eigenen Handeln wider.

5.3. Ablauf der Ausbildung zum/zur teamfixx[®] TrainerIn

Die Ausbildung erfolgt in mit individueller praxisorientierter Begleitung der BewerberInnen durch eine/n teamfixx[®]-SupervisorIn (obligatorische Umsetzungsbegleitung).

1. Bewerbungsgespräch von BewerberIn und teamfixx[®]-SupervisorIn
2. Schriftliche Reflexion von drei teamfixx[®]-Prozessen (mit Prozess Assessment und Ergebnisusage)
3. Alle fünf teamfixx[®] Fortbildungen sowie das teamfixx[®] Seminar und den Praxisworkshop gemeinsam mit einem/einer teamfixx[®] SupervisorIn mindestens einmal planen, durchführen und reflektieren
4. Lizenzierungsgespräch mit BewerberIn und teamfixx[®]-SupervisorIn

5.4. Ausbildungskosten

Die Kosten für die Ausbildung zum/zur lizenzierten teamfixx[®] TrainerIn sind die Reise- und Honorarkosten des teamfixx[®] Supervisors /der teamfixx[®]-Supervisorin. Sie werden nach Aufwand berechnet.

5.5. Serviceleistung von lizenzierten teamfixx® TrainerInnen

Lizenzierte teamfixx® TrainerInnen stehen ihren SeminarteilnehmerInnen für Rückfragen zur Verfügung. Sie stellen eine Antwortzeit von maximal einer Woche sicher. Die Antwort kann auch von anderen lizenzierten teamfixx® TrainerInnen übernommen werden (z.B. während der Urlaubszeit).

5.6. Lizenzierung als teamfixx® TrainerIn

Zusammen mit dem Antrag auf Lizenzierung nehmen die Teilnehmenden eine Selbsteinschätzung zu den unter 5.2. genannten Ausbildungszielen vor. Zu ihrer Selbsteinschätzung erhalten Sie vom/ von der teamfixx® SupervisorIn ein qualifiziertes Feedback zur Zielerreichung. Sofern die Ziele erreicht sind, verleiht der/die teamfixx® SupervisorIn die Lizenz als teamfixx® TrainerIn.

Die Lizenz berechtigt zur Nutzung des Titels »lizenzierte/r teamfixx®-TrainerIn« und des Qualitätssiegels zu Darstellungszwecken der eigenen Qualifikation.

Die Qualitätssiegel für lizenzierte teamfixx®-TrainerInnen



5.7. Gültigkeit der Lizenzierung als teamfixx® TrainerIn

Die Lizenzierung ist auf eine Dauer von drei Jahren begrenzt. Die Verlängerung der Lizenzierung erfolgt über Praxisnachweise sowie Teilnahme an den Austauschtreffen lizenzierter teamfixx® TrainerInnen.

Lizenzierte teamfixx® TrainerInnen sind unter <https://www.teamfixx.com/lernen/trainerinnen/> gelistet. Bei Ablauf der Lizenzierung entfällt die Listung.

6. Berufung als teamfixx® SupervisorIn

teamfixx® SupervisorInnen werden von teamfixx® SupervisorInnen berufen.

Die Qualitätssiegel für teamfixx® SupervisorInnen



SOKRATeam GbR

Dr. Karl Kreuser - Thomas Robrecht
Feringastrasse 6
85774 Unterföhring

Tel:+49 (89) 944 68 - 501
info@sokrateam.de

Vertretungsberechtigte Gesellschafter

Dr. Karl Kreuser und Thomas Robrecht

USt-ID: DE227380890