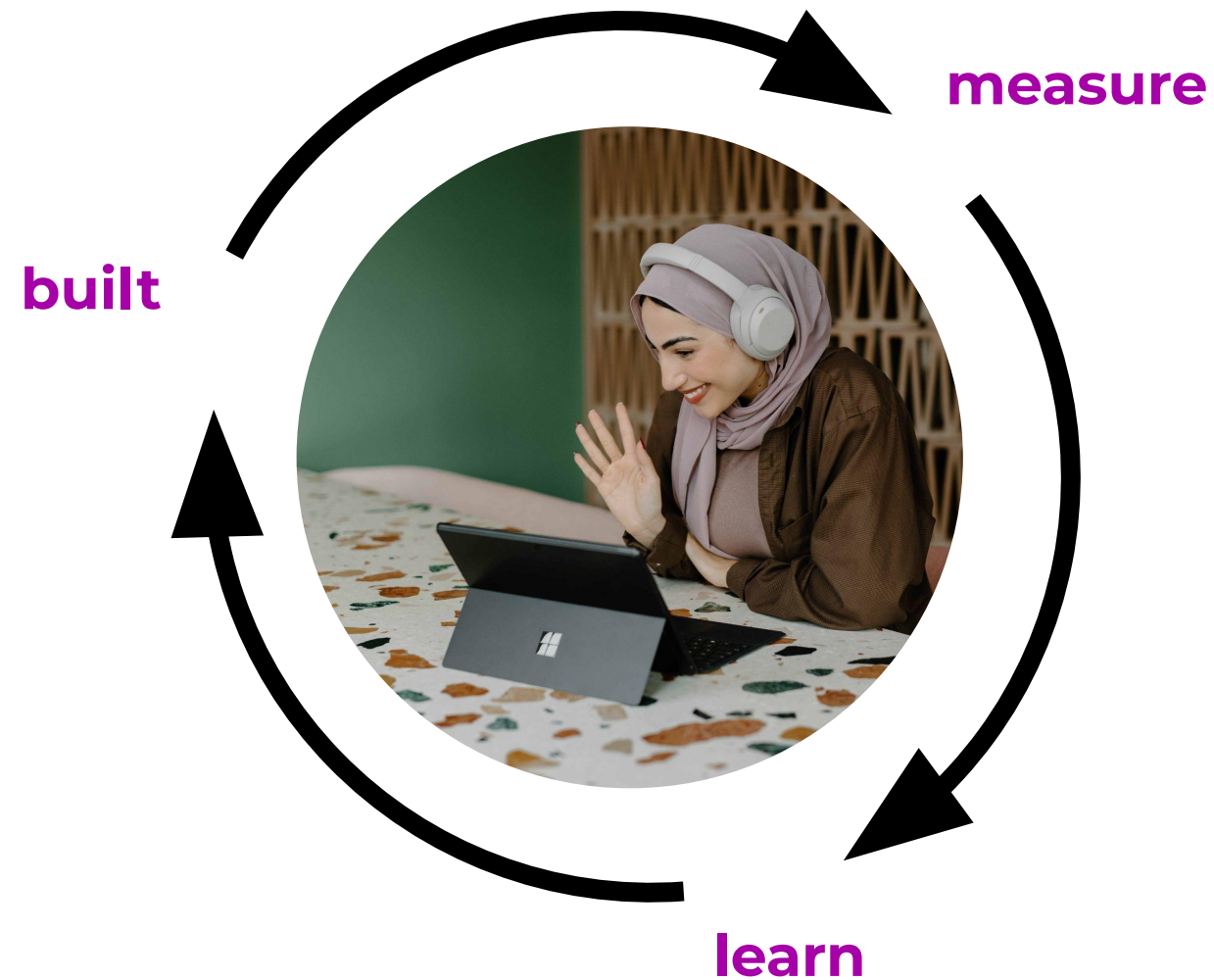


LUMEN

effective teaming

**Vertrauen, Integration, Diversität & Vielfalt.
Psychologische Sicherheit und Zugehörigkeit für effektive Teams.**

training setup



Minimales Training Setup

- 4 Stunden oder
- 2 x 2 Stunden
- Virtual, hybrid oder vor Ort

Teams und offene Formate

- Teams
- Offenes Format
- Dediziertes Format für Agile/Team-Coaches
- Narrative: Hocheffektive oder sofortige Hochleistungsteams

drei komponenten von teaming



I: Der persönliche Bereich

Wie verhalte ich mich? Bin ich offen und neugierig? Einladend? Höre ich zu?

We: Der interpersonelle Bereich

Wie arbeiten wir als Team? Hören wir zu? Sind wir integrativ? Schaffen wir ein Gefühl der Zugehörigkeit und Sicherheit? Sprechen wir Konflikte an?

It: Die Arbeit des Teams

Was sind unsere Ziele als Team? Was sind die individuellen und kollektiven Aufgaben, um diese Ziele zu erreichen? Sind die Rollen und Verantwortlichkeiten klar?

B.I.T.S. Framework

for Effective Teaming



Verbindung kultivieren

Alle wertschätzen

Glaubwürdigkeit, Zuverlässigkeit, Vertrauen schaffen

Psychologische Sicherheit schaffen

ergebnisse von effective teaming

Belonging:

56% Performancesteigerung

50% Geringeres Risiko der Fluktuation

[HBR 2019](#)

Inclusion:

35% Anerkennung, Vielfalt und Diversität in Bezug auf wirtschaftliche Leistung

[McKinsey 2020](#)

Trust:

76% höheres Engagement

50% verstärkte Produktivität

[HBR 2017](#)

Safety:

74% weniger Stress

57% mehr Kollaboration

[Accenture 2021](#)

ergebnisse von effective teaming

1. Bedingungen schaffen

- Umgang mit Fehlern
- Sinn und Bedeutung (purpose) fördern

2. Einladende Beteiligung

- Situative Demut
- Inklusivität
- Fragen & intensives Zuhören
- Strukturen für Beteiligung

3. Dynamische Produktivität

- Anerkennung
- Scheitern entstigmatisieren
- Fehlverhalten ausschließen, Kultur schützen

effective teaming ist ein prozess

1. Bedingungen schaffen

- Offener Umgang mit Fehlern
- Sinn und Bedeutung (purpose) fördern: “Wer Leistung fordert, muss auch Sinn bieten”
- Offene Formate für Dialog (“Austausch von Logos = Bedeutung) schaffen

2. Einladende Beteiligung

- Situative “Demut”
- Inklusivität
- Fragen und generatives Zuhören
- Strukturen und Formate für Beteiligung etablieren und nachhalten

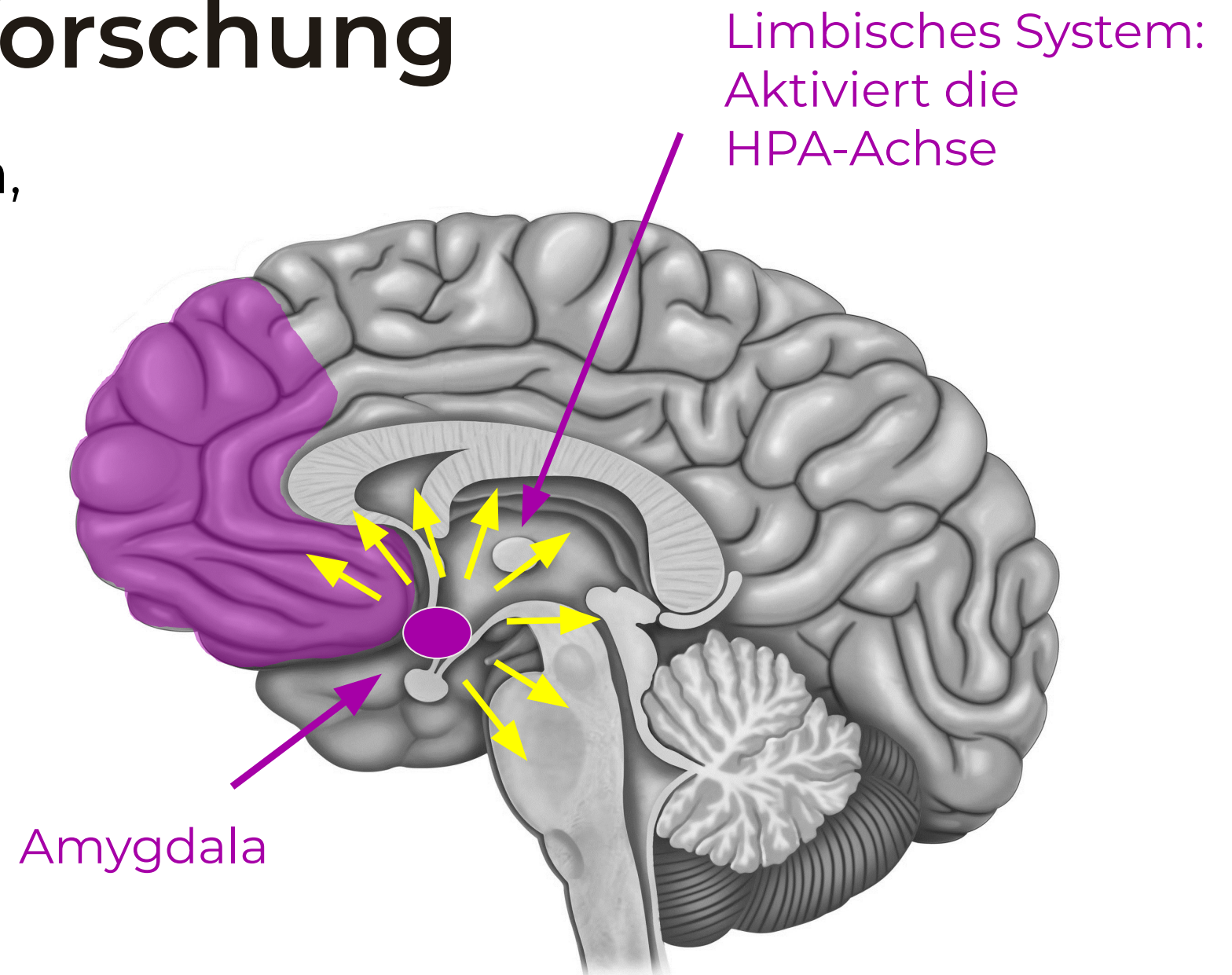
3. Dynamische Produktivität

- Anerkennung einer **Qualität** meines Gegenüber einüben (spezifisch, kurz und prägnant)
- Scheitern entstigmatisieren
- Fehlverhalten ausschließen
- Kultur schützen

Stress- und Resilienzforschung

Ein Mangel an Sicherheit, Vertrauen, Integration und/oder Zugehörigkeit aktiviert das limbische Gehirn:

Fight/Flight/Freeze-Verhalten & Kognitive "Negativitäts-Verzerrung"



Psychologische Sicherheit: **Impact**

Erhöhte psychologische Sicherheit führte zu:

- **27%** Rückgang der Fluktuation
- **40%** Reduktion von Sicherheitsvorfällen
- **12%** Zunahme der Produktivität

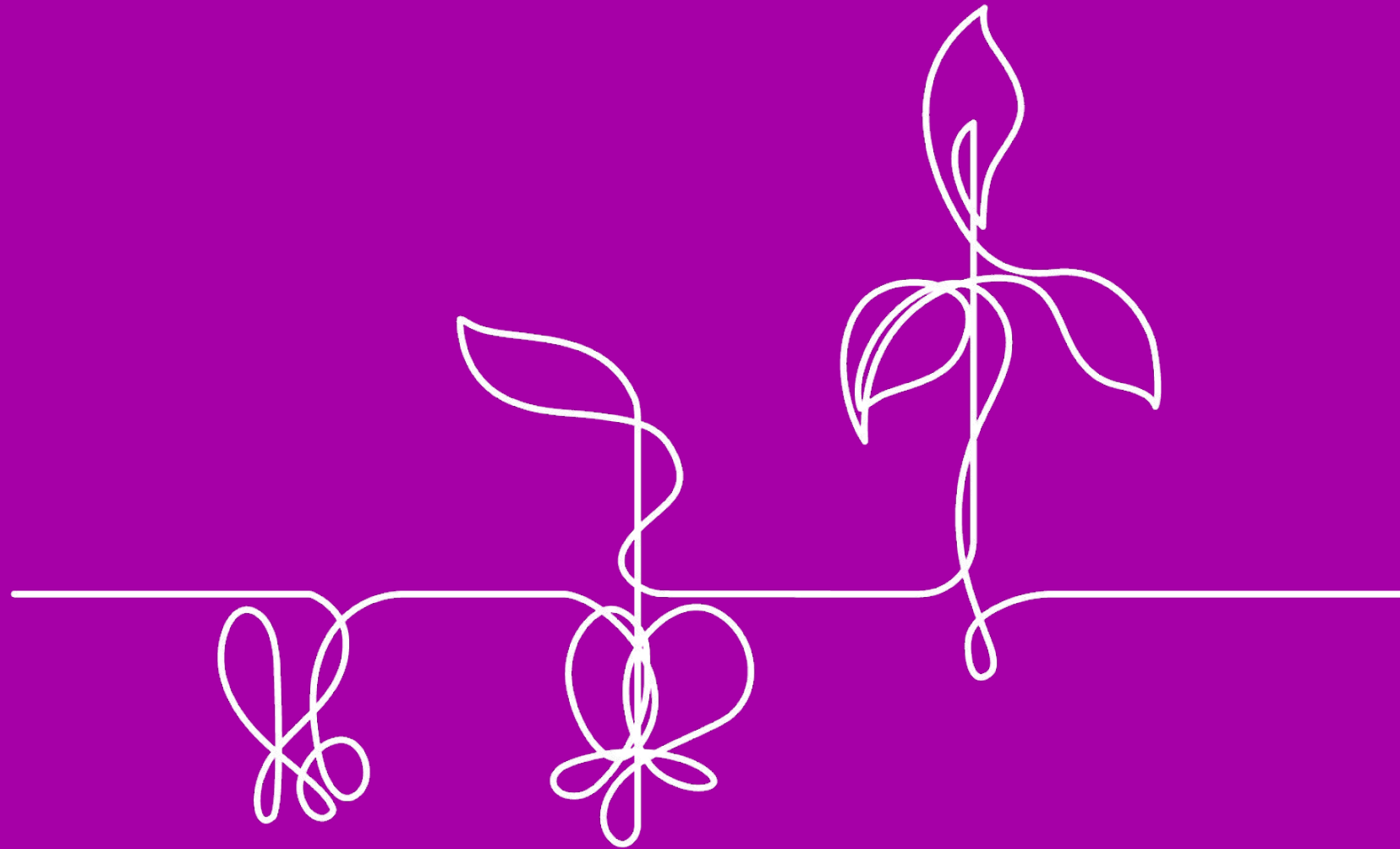
Gallup, 2019

Die Ungewissheit und die schnelle Iteration, die notwendig sind, um in der Covid-Ära zu überleben und zu gedeihen, erfordern die Entwicklung von Fähigkeiten in Empathie und psychologischer Sicherheit, um "schnelles Scheitern" zu unterstützen.

McKinsey, 2021

psychological safety

growth mindset



**Was sind die Gründe
dafür, dass Teams
mit dem Vertrauen
kämpfen?**

formel für vertrauen

$$\begin{array}{ccccccc} & & \text{Glaubwürdigkeit} & & \text{Verlässlichkeit} & & \text{Verbindung} \\ & & \text{G} & + & \text{V} & + & \text{V} \\ \text{V} & = & \frac{\quad}{\quad} \\ \text{Vertrauen} & & \text{S} \\ & & \text{Selbst-Interesse / Selbst-Ausrichtung} \end{array}$$

Inklusion

"... eine vielfältige Mischung von Menschen willkommen zu heißen, zu entwickeln und zu fördern.

Es geht darum, dass sich alle Menschen wertgeschätzt fühlen."



Empathie ist...

- die Fähigkeit zu erfahren und zu verstehen, was andere fühlen und
- dabei die eigenen Gefühle und Perspektiven und die der anderen Person klar unterscheiden zu können

"Aufmerksamkeit ohne Gefühl ...
ist nur ein "report".

Einfühlungsvermögen ist notwendig,
wenn die Aufmerksamkeit von Bedeutung
sein soll."

“Anerkennung ist immer spezifisch und konkret und betont eine persönliche Qualität in unserem Gegenüber – nicht eine Tätigkeit oder einen Prozess.”

förderung **zugehörigkeit**

Manager

1. meine Arbeit loben
2. Regelmäßiges, ehrliches Feedback geben, um meine Arbeit zu verbessern
3. auf meine Bedenken einzugehen
4. mich öffentlich für meine Beiträge loben
5. Teammitglieder in die Lage versetzen, Entscheidungen zu treffen

Peers

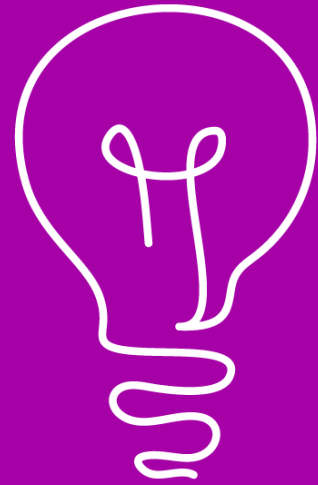
1. meine Verpflichtungen außerhalb der Arbeit respektieren (z. B. Pflege, Sozialleben)
2. zeitnahes und ehrliches Feedback zu meiner Arbeit geben
3. meine Arbeit lobt
4. mir für meine Arbeit danken
5. offen und ehrlich mit mir über unsere Arbeitsbeziehung kommunizieren

kommunizieren & zugehörigkeit

OFFENE FRAGEN

- "Erzähl' mir mehr über..."
- "Hilf' mir zu verstehen..."
- "Was ich gehört habe..... ist das richtig?"
- "Was ist daran spannend oder schwierig?"
- "Wie kann ich dich am besten hierbei (konkret) unterstützen?..."





Mehr Möglichkeiten,
Zugehörigkeit zu
schaffen

Beseitige "Aussenseitertum"

- In Meetings die Sichtweise/Stimme aller einholen
- Schaffe Möglichkeiten für Mentoring
- Sei dir darüber im Klaren, wie Entscheidungen getroffen werden, und beziehe alle in die Entscheidungsfindung ein, wenn möglich.

Chancen für soziale Bindungen kreieren

- Überlege dir, wie du 1:1-Sitzungen, Offsites, Mittagessen auf Augenhöhe und Gelegenheiten zum Aufbau sozialer Bindungen für Remote-Teams gestalten kannst.

Zugehörigkeit offen adressieren

- Biete Team-Brainstorming-Sitzungen darüber an, wie man mehr Zugehörigkeit und Integration schaffen kann

"Wenn wir wollen, dass die Menschen sich voll und ganz einbringen, damit wir innovativ sind, Probleme lösen und den Menschen dienen können, müssen wir darauf achten, eine Kultur zu schaffen, in der sich die Menschen sicher fühlen, gesehen, gehört und respektiert werden."

Cases & Clients

Google

gemalto[★]
security to be free

SAP[®]

Capital One[™]

plantronics[®]

COX[®]

Genentech
IN BUSINESS FOR LIFE

LITMAN GREGORY
ASSET MANAGEMENT

 Rotman School of Management
UNIVERSITY OF TORONTO

wake up
PROJECT

SONOMA
COUNTY
CALIFORNIA

San Francisco
Department of Public Health

 Deutsche
Telekom

DAIMLER

 **nerdwallet**
Get more from your money.

 KAISER PERMANENTE[®]

Contact



Klaus Motoki Tonn

Lumen GmbH
Kopernikusstraße 14
30167 Hannover

Phone: +49 177 7887120

E-Mail: motoki@motoki.de

Internet: www.lumen-partners.com

LUMEN



Search Inside Yourself
Certified Teacher



CERTIFIED BY
TIME TO THINK

 **siy global**