



## InCave GmbH – Faszination Höhle!

**Unser Verständnis von Teamentwicklung in einem Satz zusammengefasst:**

„Wir begleiten erfolgreiche Teams dabei, noch erfolgreicher zu werden!“

Damit Sie sich vorstellen können wie wir arbeiten, hier eine Übersicht über die von uns bevorzugt eingesetzten Methoden und Tools.

### Situationsanalyse:

Ohne saubere Situationsanalyse ist ein Veränderungsprojekt zum Scheitern verurteilt. „Wo liegen die Probleme effektiv, was sind die genauen Ziele?“ Nur wenn Kunde und Veränderungsbegleiter das absolut gleiche Verständnis des Ist- und des Idealzustandes haben, können effektive und effiziente Interventionen geplant werden, die dann auch wirklich zu nachhaltigen Erfolgen führen.

Nachfolgend unsere bevorzugten Erhebungsmethoden- und Tools.

<b>Strukturiertes Interview</b>	Interview von 45 Minuten Dauer, basierend auf der Methode Appreciative Inquiry von David Cooperrider. Die detaillierte Auswertung ermöglicht es, das weitere Vorgehen sehr zielgerichtet zu planen.
<b>Teamkompass</b>	Eine Weiterentwicklung der Logischen Ebenen von Robert Dilts und Gregory Bateson. Mittels Fragebogen wird erhoben, wo das Team aktuell steht, damit mit den Interventionen genau da angesetzt werden kann, wo die grösste Hebelwirkung zu erwarten ist.
<b>e-stimate Persönlichkeitsanalyse</b>	Basierend auf der universitär anerkannten Theorie des „Interpersonalen Circumplex“. Genauso einfach in der Anwendung wie Insights oder DISC mit deutlich differenzierteren, präziseren Resultaten. Die erkannten Andersartigkeiten führen zu Sensibilisierung und können komplementär genutzt werden.
<b>Kurzworkshop ½ Tag</b>	Gemeinsam mit den Mitarbeitenden wird ihr Thema für den eigentlichen Teamentwicklungsanlass aufbereitet und damit sichergestellt, dass wirklich alle vom Gleichen sprechen.
<b>Arbeitsplatzbesuch ½ Tag</b>	Manchmal ist es unerlässlich, sich vor Ort ein Bild von Abläufen, Anforderungen, aber auch dem Umgang miteinander zu machen. Diesem Zweck dient der halbtägige Besuch des Teams in seiner Arbeitsumgebung.

### Umsetzung:

Bei jeder Veränderung im Berufsumfeld geht es darum, seine alten Gewohnheiten zu überdenken, in den eigentlichen Trainingseinheiten neue zu erarbeiten und diese anschliessend nachhaltig im Berufsalltag zu verankern.

Wie das Leben immer wieder sehr schön zeigt, entstehen neue Gewohnheiten stets nach folgender Formel:

$$\text{Neue Gewohnheit} = \text{Emotionen} \times \text{Wiederholungen} \text{ oder } G = E \times W$$

Deshalb gilt es zuerst, die Menschen durch eine emotionale Intervention aus ihrer Kom(m)fortzone herauszuholen, damit sie effektiv an einer langfristigen Veränderung ihrer Gewohnheiten arbeiten können.

Nachfolgend, die von uns eingesetzten Interventionsformen.

<b>Indoor-Training</b>	Workshops oder Seminare zum eigentlichen Teamthema, aber auch zu generellen Themen wie Kommunikation oder Umgang mit Veränderungen. Häufig wird so eine gemeinsame Basis - Kommunikation, Umgang mit Veränderungen - für den weiteren Prozess geschaffen. Seminare: Fit for Communication und Fit for Change. Da diese Trainings in der vertrauten Welt eines Seminarraums stattfinden, ist die emotionale Wirkung noch nicht so hoch.
<b>Outdoor-Training</b>	Die in der Situationsanalyse erfassten Themen werden in einem ein oder zweitägigen Outdoortraining mittels geeigneter Übungen in der freien Natur bearbeitet. Der Emotionalitätsfaktor ist im Seminarraum Natur bereits deutlich höher als beim Indoortraining.
<b>InCave-Training®</b>	Die aktuell wohl wirksamste Methode nutzt eine Höhle als Seminarraum. Die Kundenthemen werden wie beim Outdoortraining mit entsprechenden Übungen intensiv bearbeitet und reflektiert. Dank der absoluten Andersartigkeit des Seminarraums Höhle ist die emotionale Wirkung noch einmal deutlich höher als beim Outdoortraining.
<b>Führungskoaching</b>	Parallel zu den Teamentwicklungsmaßnahmen, aber auch als Folgemaßnahme werden Führungskräfte in ihrer anspruchsvollen Tätigkeit während des Veränderungsprozesses begleitet.

## Praxistransfer:

Nachhaltige Veränderungen sind wie bereits erwähnt, stets das Produkt aus einer emotionalen Intervention und einem anschliessenden professionellen Praxistransfer. Sonst verpufft die Wirkung des Trainings sehr schnell und es bleibt alles beim Alten. Die Folge davon ist dann häufig, dass Methoden wie Outdoor- oder InCave-Training als wirkungslos bezeichnet werden.

So unterstützen wir Sie bei der nachhaltigen Verankerung der neuen Gewohnheiten, damit das Veränderungsprojekt auch wirklich ein Erfolg wird.

<b>Persönlicher Veränderungsvertrag</b>	<p>Nach dem Training verfassen alle Teilnehmenden einen Veränderungsvertrag mit sich selber. „In den nächsten.....verpflichte ich mich mir gegenüber.....“</p> <p>Das Dokument wird in einen Briefumschlag gesteckt, verschlossen und nach der festgelegten Zeit, meistens zwischen 1 und 3 Monaten, per Post zugestellt. Die persönliche Reflektion der Zielerreichung ist dann Teil der Pecha Kucha light Präsentation beim Abschlussevent.</p>
<b>Einmal ist keinmal – „Steinetransfer“</b>	<p>Damit die Wirkung des emotionalen Trainings nicht verpufft, ist es sehr wichtig, das erarbeitete Resultat intensiv nachzubearbeiten. Beim Steinetransfer wird nach dem Zufallsprinzip bestimmt, wer an welchem Datum dafür verantwortlich ist, dass das gesamte Team in irgendeiner Form wieder mit dem Thema konfrontiert wird. Die Transferzeit dauert so viele Wochen, wie Teilnehmende, bei einem 12-er Team also 12 Wochen. Dadurch wird eine enorme Verankerung der erarbeiteten Resultate erzielt.</p>
<b>Transfermails</b>	<p>Jede Woche erhalten die Teilnehmenden am Tag vor der Steinetransferaktion ein Mail mit Hinweis auf die anstehende Aktion eines der Teammitglieder. Nach dem Transfertag wird das Gebotene in einem weiteren Mail verdankt. So wird das Teamthema oder der Teamslogan für alle Teammitglieder immer wieder präsent.</p>
<b>Abschlussevent mit Pecha Kucha light</b>	<p>Nach der Steinetransferzeit, die so viele Wochen dauert wie Teilnehmende, wird bei einem halbtägigen Abschlussevent der gesamte Prozess noch einmal reflektiert. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhalten dazu den Auftrag zu einer Pecha Kucha light Präsentation mit klaren Vorgaben, welche Fragen zu beantworten sind.</p>
<b>Individuelle Massnahmen</b>	<p>Zusätzlich zu den bereits erwähnten Möglichkeiten werden nach Bedarf gemeinsam mit dem Kunden weitere Massnahmen festgelegt, um sicherzustellen, dass die gesteckten Ziele erreicht werden.</p>
<b>Abschlussgespräch Vorgehensvorschläge</b>	<p>Nach Abschluss findet ein Gespräch zwischen Auftraggeber und Veränderungsbegleiter statt, bei dem einerseits die Zielerreichung diskutiert wird, andererseits aber auch klare Vorschläge betreffend des weiteren Vorgehens – Rekrutierung, Coachings, Personalentwicklungsmassnahmen allgemein, New Placement – abgegeben werden.</p>