



Eine Kultur der Kommunikation und des Teamspirits hat zwei Pole. Einerseits erfordert sie Menschen, die sich an ein laufendes System halten, andererseits gibt sie diesen Menschen Freiheit und Verantwortung innerhalb eines vorgegebenen Rahmens.

Kommunikation erfordert nicht nur diszipliniertes Denken, sondern auch diszipliniertes Handeln und diszipliniertes Fragen.

Wer passt zum Team
und wer passt nicht zum Team?
Kurz – es gilt die wirklich richtigen Leute ins Team zu holen,
um wahren Teamspirit zu entfalten.

Adrian Sidler ist Unternehmensberater
und innovativer Autor.

Seine Berufung ist es,
Menschen und Unternehmen zu beraten
und zu begleiten.

Adrian Sidler

Kommunikation & TEAMGEIST

CONSULTING SIDLER

Adrian Sidler

#Wer fragt, der führt
#Ziele SMART mit Big Five
#Der Weg zu den Besten

Kommunikation & TEAMSPIRIT

CONSULTING SIDLER

CONSULTING SIDLER

Das Buch

Eine Kultur der Kommunikation und des Teamspirits hat zwei Pole. Einerseits erfordert sie Menschen, die sich an ein laufendes System halten, andererseits gibt sie diesen Menschen Freiheit und Verantwortung innerhalb eines vorgegebenen Rahmens. Kommunikation erfordert nicht nur diszipliniertes Denken, sondern auch diszipliniertes Handeln und diszipliniertes Fragen.

Wer passt zum Team
und wer passt nicht zum Team?

Kurz – es gilt die wirklich richtigen Leute ins Team zu holen,
um wahren Teamspirit zu leben.

Der Autor

Adrian Sidler ist Unternehmensberater und innovativer Autor.

Er begleitet Sie und Ihr Unternehmen zum bewussten Erfolg. Was ihn ganz klar von anderen Coaches, Beratern und Mentoren unterscheidet, ist, dass er ab der ersten Begegnung keine Abhängigkeiten schafft, sondern die Menschen zum Erwachen und Wachsen motiviert und inspiriert, damit diese ihre Selbstständigkeit und Freiheit, bestmöglich und schnellstmöglich leben.

Adrian Sidler lebt in Basel.

ADRIAN SIDLER

#Wer fragt, der führt
#Ziele SMART mit Big Five
#Der Weg zu den Besten

Kommunikation
&
TEAMSPIRIT

Impressum
ADRIAN SIDLER, www.consultingsidler.ch
2. Auflage, 8/2021
Verlag CONSULTING SIDLER

Der nachfolgende Text ist in männlicher Form verfasst. Auf männlich-weibliche Doppelformen und Mehrzahlennungen wird aufgrund der besseren Lesbarkeit verzichtet.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	7
1. Kommunikation	9
1.1. Verbale Kommunikation	9
1.2. Nonverbale Kommunikation	14
1.3. Modell F. Schulz von Thun	16
2. Der Weg zu den Besten	20
3. Persönlichkeit	25
4. EIAM-Modell	27
4.1. Vier Charaktertypen	27
4.2. Vier Kommunikationsweisen	30
4.3. Vier Körpertypen	31
4.4. Vier Grundbedürfnisse	32
4.5. Emotionen und Gefühle	35
4.6. Vier Problemfelder	36
4.7. Entwicklungsbereiche	38
5. Erwarten-werten-urteilen	41
6. Motivation und Kompetenz	43
6.1. Arbeit: Zielbewusste Form der Tätigkeit	44
6.2. Lebensmotive	44
6.3. Kompetenz	46
6.4. Reifegrad	48
7. Teamspirit	51
7.1. Rollen und Aufgaben	51
7.2. Teamspirit-Prozess	53
7.3. Reifegrad und Führungsumgang	55
7.4. Teamspirit-Strategien	57
7.5. Goldene Regeln	59
8. Wer fragt, der führt	62
8.1. Auf die richtigen Fragen kommt es an	62
8.2. Systemisches Fragen	63
8.3. Fragetechnik	64
9. Werte	65
10. Vision	67
11. Ziele	69
12. Big Five	71
13. Aktivitätenplan	73
14. Lebensgesetze	75
14.1. Effektivität	76

14.2.	Effizienz.....	77
14.3.	Reifen – alt werden kann jeder.....	78
14.4.	Vom Ziel zur Erfüllung.....	79
14.5.	Bewusster Erfolg.....	81
15.	Der passende Coach.....	83
	Quellen.....	84

Vorwort

Die Unternehmen haben der Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen viel zu viel Gewicht gegeben und es verpasst, die Entwicklung der Mitarbeitenden genauso voranzubringen sowie den Menschen ins Zentrum aller Erfolge zu stellen.

Nach der Gallup-Studie 2020 arbeiten nur noch 17% der Angestellten mit vollem Engagement, bewusst, motiviert und leben ihr volles Potential, ihren Erfolg. Auf der anderen Seite arbeiten 15% passiv aggressiv, also sozusagen gegen das Unternehmen. Der grosse Rest in der Mitte, 68% arbeitet mit freizeitorientierter Einstellung, unbewusst, mit Schonhaltung für das Unternehmen, mit wenig emotionaler Bindung für das Unternehmen. Über dreiviertel der Mitarbeitenden sagen, dass sie unter Stress leiden.

Um die Herausforderungen in Unternehmen und in Teams besser zu verstehen, nutzen uns die sieben SPITZENGENE, basierend auf dem Werk von Jim Collins, Der Weg zu den Besten. Diese zu erkennen und zu verstehen sind die Grundlage, damit sich Kommunikation & Teamspirit in Unternehmen entfalten können.

In gewisser Hinsicht handelt der Weg zu den Besten davon, wie man eine Kultur der Kommunikation und Disziplin schafft.

- Unnötige Bürokratie und unlösbare Probleme entstehem nur dort wo Inkompetenz und Disziplinmangel herrscht.
- Das wiederum daher rührt, dass man die falschen Leute an Board hat.
- Kurz – es gilt die wirklich richtigen Leute ins Team zu holen, deren Potential zu entwickeln und so den Teamspirit zu entfalten.



Nicht die Mitarbeitenden sind das wichtigste Kapital, sondern die richtigen Mitarbeitenden. Dabei sind klare Ziele und eine Kultur des Fragens entscheidend.

Nach dem Reifegradmodell von Hersey & Blanchard müssen alle Mitarbeitenden nach ihrem Reifegrad einbezogen und geführt werden, um ihre Potentiale in Teams und auch im Unternehmen zu entwickeln

und gezielt einzubringen. Kompetenz kann erlernt werden, Motivation ist eine Grundhaltung der Menschen.

Ein wichtigstes Ziel in Unternehmen muss darum sein, bei Kompetenz und Motivation von Mitarbeitenden einen Wert von hoch, über 75%, zu leben und dadurch in Teams produktiv, kommunikativ und lösungsorientiert zu arbeiten. Dies führt zu klaren Rollen und Aufgaben und dadurch zu weniger Stress.

Ziele und Nutzen

- Gute und vertrauensvolle Kommunikation praktizieren.
- Qualität und Teamspirit mit den richtigen Leuten etablieren.
- Motiviert miteinander arbeiten und Erfolge feiern.



Eine Kultur der Kommunikation hat zwei Pole. Einerseits erfordert sie Menschen, die sich an ein laufendes System halten: andererseits gibt sie diesen Menschen Freiheit und Verantwortung innerhalb eines vorgegebenen Rahmens. Kommunikation erfordert nicht nur diszipliniertes Denken und diszipliniertes Handeln, sondern auch diszipliniertes Fragen, diszipliniertes Kommunizieren.

Entfalten wir gemeinsam Potentiale.
Adrian Sidler