



PRAXIS für Syst.
Beratung/Coaching
& Gesundheitssport
41069 Mönchengladbach
(0174) 545-76-26
info.praxis.info@gmail.com
www.praxis-beratungcoaching.de

Anmeldung Unternehmen (B2B)

Buchung:

Team-Coaching / Anti-Konfliktmanagement

Unternehmen:

Abteilung:

Teilnehmerzahl:

Leistung:

Team-Coaching

Anti-Konflikt-Vortrag

Datum/Stempel/Unterschrift: _____



Strategischer Analysebogen für die Leitung (Auftragsklärung B2B)

Ziel:

Ermittlung der unternehmerischen Ziele, der Teamdynamik und des Branchenkontextes zur Vorbereitung eines passgenauen Coachings.

I. Unternehmens- und Kontextdaten

Branche / Sektor:

(z. B. Maschinenbau, IT-Services, Handwerksbetrieb, Logistik, Einzelhandel)

Kernaktivität des zu coachenden Teams:

(z. B. Vertriebsaußendienst, Schichtbetrieb Produktion, Projektentwicklung, Verwaltung)

Teamgröße: _____ Mitarbeiter

Anzahl der Führungsebene(n): _____



II. Diagnose des Ist-Zustands

Was ist das primäre „Symptom“, das Sie aktuell im Team beobachten?

- Kommunikationsstörungen:**
Informationen Versänden, Missverständnisse häufen sich.
- Effizienzverlust:**
Reibungsverluste durch unklare Zuständigkeiten oder „Dienst nach Vorschrift“.
- Konfliktkultur:** Offene oder verdeckte Spannungen behindern den Betriebsablauf.
- Belastung:**
Hoher Krankenstand, Fluktuation oder Motivationsmangel.

Wie würden Sie die aktuelle Arbeitsatmosphäre in der Branche beschreiben?

- Hoher Zeit- und Leistungsdruck (Termingeschäft)
- Starker Fachkräftemangel / Überlastung der Bestandsteams
- Umbruchphase (Digitalisierung, Umstrukturierung, Inhaberwechsel)
- Routinebetrieb mit Gefahr der Stagnation



III. Strategische Zielsetzung (Soll-Zustand)

Welches konkrete Ziel soll durch das Teamcoaching erreicht werden?

- Etablierung einer professionellen Feedback- und Fehlerkultur.
- Stärkung der Resilienz und Deeskalationsfähigkeit (z. B. bei Kundenkonflikten).
- Rollenklärung: Wer hat welche Verantwortung im System?
- Teambuilding: Identifikation mit den Unternehmenszielen steigern.

Wenn das Coaching ein voller Erfolg ist:

Welches Verhalten der Mitarbeiter hat sich nach 3 Monaten sichtbar verändert?



IV. Rahmenbedingungen & Sensibilität

Gibt es „ungeschriebene Gesetze“ oder Tabuthemen im Unternehmen, die ich kennen sollte?

(z. B. vergangene Entlassungswellen, Konflikte zwischen Abteilungen, starre Hierarchien)

Rolle der Leitung während des Coachings:

Die Leitung nimmt aktiv als Teil des Teams am Coaching teil.

Die Leitung ist nur beim Auftakt/Abschluss dabei (Fokus auf Mitarbeiter-Ebene).

Ort, Datum:

Unterschrift Leitung: