

Grundsätze Teamentwicklung

„Ich bin gut – wir sind besser!“



Wirkung Teamentwicklung – „Ich bin gut – wir sind besser.“

Das Team kann im Arbeitsalltag emotionale Rückendeckung bieten, kann Informationen, Rat und Feedback liefern und Quelle intellektueller Anregung sein – oder auch nicht. Wenn Kommunikation zwischen Teammitgliedern (inkl. Vorgesetzten) nicht stimmt, geht durch unproduktive Reibung viel Energie und Effizienz verloren. Neben unmittelbaren Auswirkungen wie Fehlern und Leerläufen ist diese Situation häufig auch Auslöser tiefster Demotivation und Resignation unter den Mitarbeitenden. Burnout und Mobbing sowie eine erhöhte Personalfluktuation sind weitere Folgen.

Der Umgang mit Stabilität und Veränderung ist eine permanente Herausforderung für Teams. Indem ich aus betroffenen beteiligte Teammitglieder mache, erkennen diese, dass ihr Verhalten einen unmittelbaren Einfluss auf die Atmosphäre des Teams hat. Probleme im Team werden mit meiner Unterstützung sichtbar gemacht und gemeinsam werden nachhaltige Lösungen erarbeiten, so dass die problematischen Verhaltensweisen überwunden werden können. Neue Energien setzen sich frei und die Arbeitszufriedenheit und die Produktivität des Teams und der einzelnen Teammitglieder erhöhen sich markant.

(aus Homepage: www.morgenthaler-consulting.ch)



Wann Teamentwicklung Sinn macht

Teamentwicklung unterstützt Teams bei

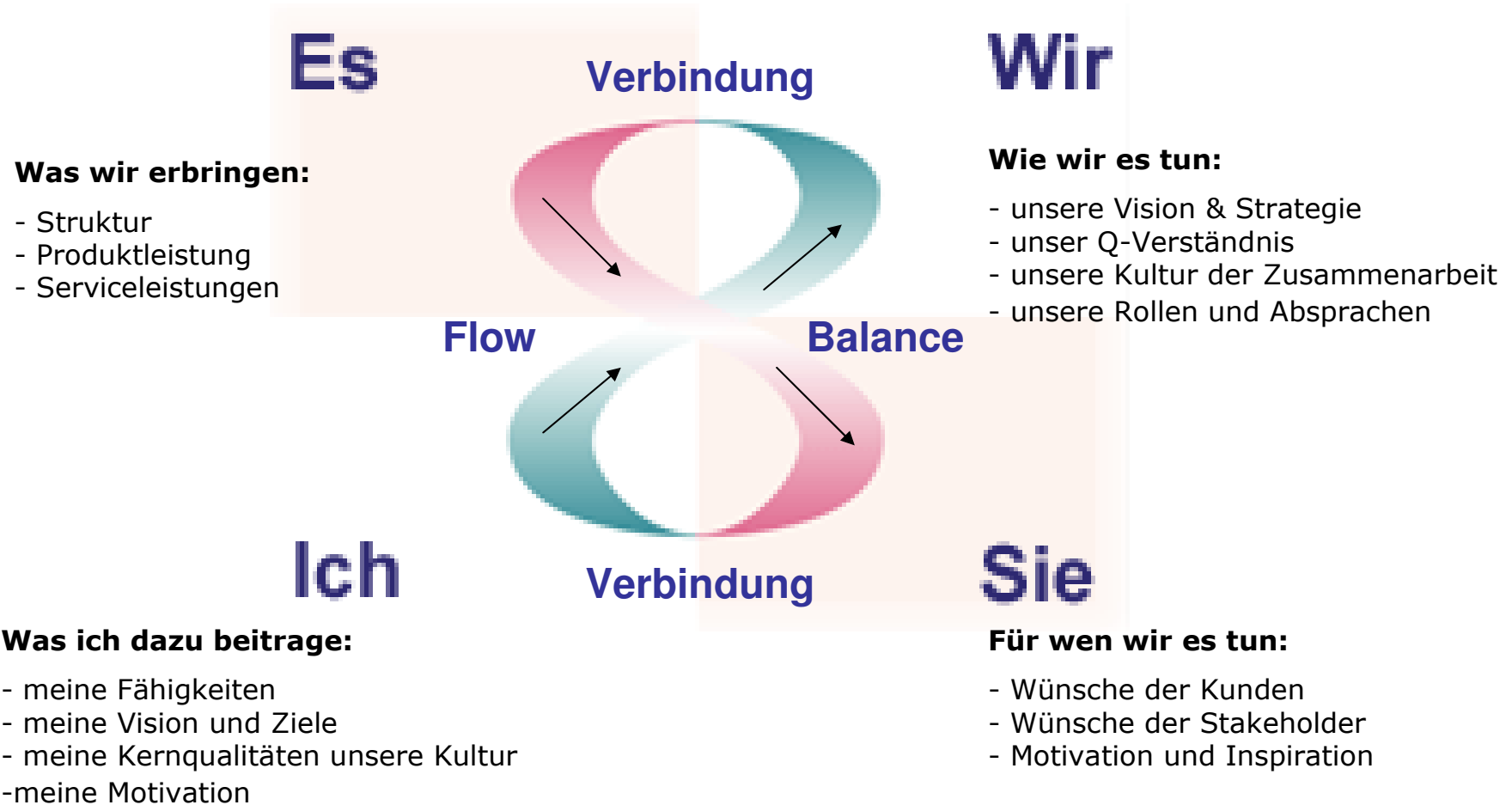
- der Neuorientierung resp. bei der Übernahme neuer Aufgabenbereiche
- der Entwicklung eines nachhaltigen, betrieblichen Ressourcen-Management
- aktuellen personellen Konflikten im Team
- der Neuformung von Teams inkl. Wechsel in Team-Leitung
- der Suche nach geeigneten Organisationsformen und Abläufen
- bei der Bewältigung von anderen Herausforderungen



Sind die Team-Probleme primär auf eine problematische Führung zurückzuführen, empfiehlt sich ein Führungs-Coaching (Kosten-Nutzen).

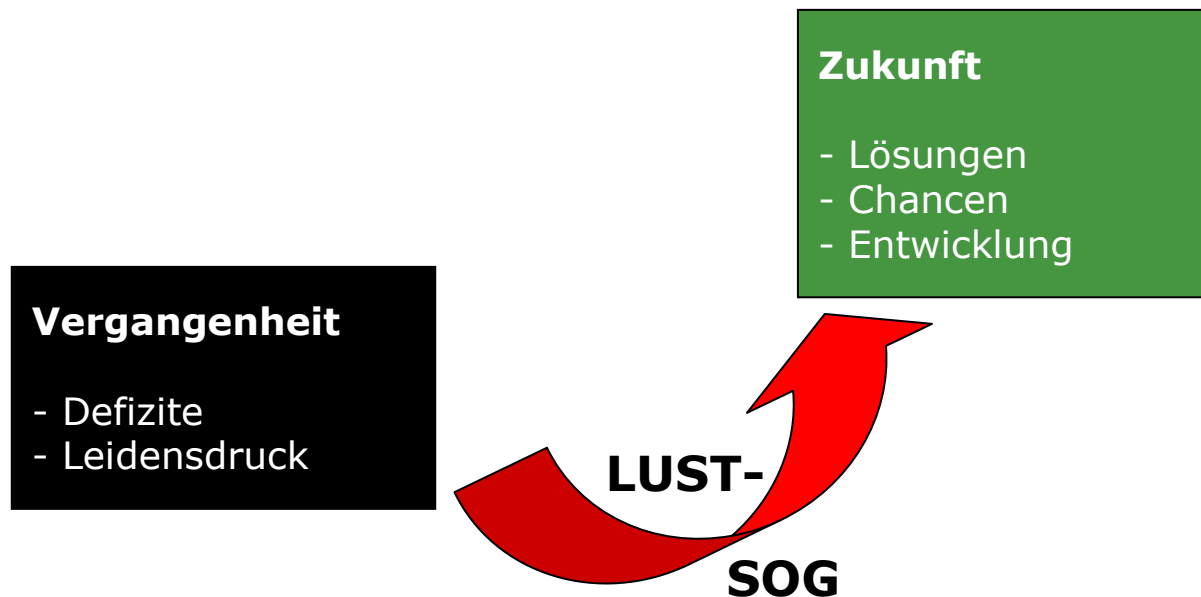


Der Kreations-Prozess ©Kern Konsult



Grundsätze Teamentwicklung

- soviel zurückschauen wie nötig – aber so wenig wie möglich
- Lösungen suchen, keine Sündenböcke
- Ressourcen aufbauen, Belastungen abbauen



Spielregeln Teamentwicklung

- alle Mitteilungen und Inputs sind wichtig!
- Jede/r soll sich offen äussern!
- Es geht nicht darum, wer was sagt, sondern was gesagt wird!
- Störungen haben Vorrang!
- Feedback-Regeln sind einzuhalten!



 ***weitere Spielregeln werden mit dem Team individuell ausgehandelt!***



Idealtypischer Ablauf einer Teamentwicklung

(nach 7 Basis-Prozesse von Trigon/Glasl)

- Diagnose-Prozess „Was ist los? *Bewusstseinsbildung (IST)*
- Zukunftsgestaltungs-Prozess „Was wollen wir?“ *Willensbildung (SOLL)*
- Umsetzungs-Prozess „Das tun wir?“ *Wirklich tun!*
- Change-Management-Prozess *Planen, lenken, organisieren*

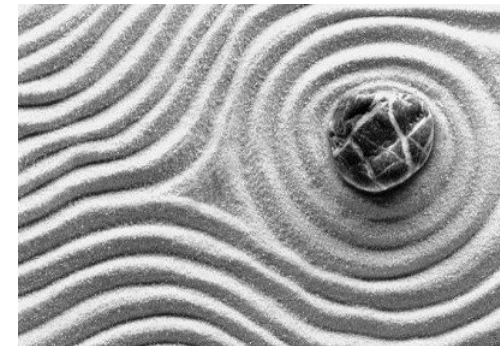
Bei Bedarf (je nach Prozessverlauf)

- psycho-sozialer Prozess *Verarbeiten Emotionen*
- Lern-Prozess *Befähigung*
- Informations-Prozess *Informieren über Aktuelles*



Mein Rollenverständnis als Teamentwickler

- ich ermögliche Entwicklung, in dem ich die Verantwortung für Raum, Zeit und den Einsatz geeigneter Methoden übernehme.
- Veränderungen durch den Macht- und Expertenansatz widersprechen meinem Verständnis von Entwicklung und Prozess.
- ich arbeite nur mit Teams, die grundsätzlich bereit zur Entwicklung sind.
- für Inhalte (Themen, Probleme) ist das Team verantwortlich.
- das Team bleibt jederzeit ProblemeignerIn.



„Das Ganze (Team) ist mehr als die Summe der einzelnen Teile (Teammitglieder)!“

