

Cultureship GmbH

Creating your own cultureship



Teamentwicklung

Cultureship GmbH

Führungskräfteentwicklung | Teamentwicklung | Organisationsentwicklung

ri.nova Impulszentrum | 9445 Rebstein | T 071 511 80 90 | F 071 511 80 99

Schaffhauserstr. 560 | 8052 Zürich | T 044 515 25 25 | F 044 515 25 29

pernet@cultureship.com | www.cultureship.com | www.cultureship-dialogues.com



Innovative und nachhaltige Settings für Leistung und Zusammenarbeit im Team.

Gute Teamentwicklung und -bildung ist letztlich der situationspezifische Einsatz von geeigneten Methoden und Begleitmassnahmen. Die allgemeinen Grundpfeiler einer Teambegleitung sind Situationsanalyse, Teamintervention und gegebenenfalls entsprechende Follow-ups:

Situationsanalyse

In der Situationsanalyse um die detaillierte Klärung der Ausgangssituation. Dies kann z.B. mit Einzelgesprächen, Gesprächen mit Aussenstehenden oder mit einem diagnostischen Tool gemacht werden. Darauf folgt anschliessend die Planung des formalen Rahmens der Teamentwicklung.

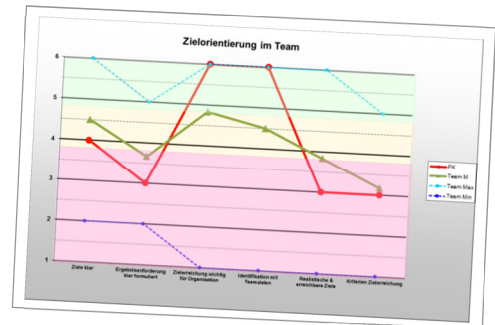


Abb.: Beispiel Tool TeamPlay® zur grafischen Veranschaulichung relevanter Themen

Teamintervention

Je nach Ausgangslage oder Ergebnissen der Situationsanalyse wird mit geeigneten Massnahmen die eigentliche Teamintervention durchgeführt. Dies kann entweder 1-2-tägige Workshops oder kürzere, aber mit höherer Frequenz durchgeführte Team-Coachings bedeuten. Der jeweilige Inhalt wird aufs Team wie auch aufs Unternehmen abgestimmt.



Abb.: Arbeit im Team vom IST- zum SOLL-Zustand mit Handlungsplan

Follow-ups

Allzu schnell ist das Team wieder in alten Routinehandlungen. Follow-ups im Rahmen von z.B. Teamcoachings gewährleisten die Weiterverfolgung der zu bearbeitenden Themen. Gleichzeitig bieten Follow-ups die Möglichkeit, noch Lösungen für später aufgetretene Themen zu bearbeiten.

Unter Umständen kann es von grossem Vorteil sein, wenn der Auftraggeber selbst in die Teamentwicklung einbezogen wird. Einerseits mag auch er ein Aspekt der Teamdynamik sein. Andererseits ist er natürlich letztlich in der Verantwortung, mit dem Team in Zukunft weiterzuarbeiten.



Abb.: Handlungsplan mit kontinuierlicher Be- und Abarbeitung bis zur eigenständigen Weiterführung



Varianten für kontinuierliche Leistung und optimale Zusammenarbeit

	Team-Coaching	Teamworkshop	Team-Mediation	Team-Dialog	Führungs-Dialog
Ziel	Herausforderungen im Kleinteam	Lösungsorientierte Ideensuche/-findung mit Massnahmenplan	Handlungsorientierte Konfliktlösung	Standortbestimmung zu Führung & Zusammenarbeit im Team	Verbesserung und Vertiefung des Führungsverständnisses & Commitment
Ausgangslage	Sachliche oder zwischenmenschliche Themen, die einer Lösung bedürfen	Herausforderungen: <ul style="list-style-type: none"> ▲ sachliche Probleme ▲ zwischenmenschliche Erfordernisse 	Schwierige/schwere Konflikte	<ul style="list-style-type: none"> ▲ Ausleageordnung: Unstimmigkeiten, Demotivation ▲ Auf Wunsch VG 	Suche nach Verbesserungen am/im Standort, Abteilung, Team
Gewünschte Resultate (Beispiele)	<ul style="list-style-type: none"> ▲ Ausleageordnung vorhandener Themen ▲ Lösungsorientierte Ansätze 	<ul style="list-style-type: none"> ▲ Team-Leitbild ▲ Verhaltens-Regeln ▲ Massnahmenplan ▲ Aktionsplan 	<ul style="list-style-type: none"> ▲ Verhaltensabmachungen im Team ▲ Wiederherstellung von Leistungsfähigkeit und Zusammenarbeit ▲ Tools und Werkzeuge 	<ul style="list-style-type: none"> ▲ Feedback von Team an VG ▲ Handlungsansätze für VG für Teamarbeit 	Verhaltens-Regeln im Führungs-Team mit z.B. Führungs-Handbuch mit Hintergrund Unternehmensewerte oder KAI-ZEN-Regeln, Interkulturelle Abstimmung
Personen-Anzahl	2-8 Pers.	6+ Pers	2-5 Pers.	4-15 inkl. VG	10+ Pers.
Präsenzzeit	2h -> 1/2 Tag	1/2-1 Tag	spezifisch	<ul style="list-style-type: none"> ▲ Vorgespräch VG ▲ WS = 1/2 Tag 	spezifisch
Anschlussmassnahmen	<ul style="list-style-type: none"> ▲ Team-Workshop Einzelcoachings 	Team-Coaching	Team-Coachings	<ul style="list-style-type: none"> ▲ Teamworkshop ▲ Führungcoaching 	Follow-up Workshops

VG = Vorgesetzter; TN = Teilnehmende