

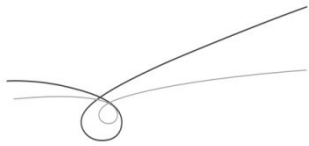
Barbara Schmidt

Personal- und Organisationsentwicklung,
Konfliktmanagement

Teamentwicklung – erfolgreich zusammen arbeiten

- Guter Wille allein ...
- Die Erfolgsfaktoren
- Teamentwicklung:
 - die vertikale Perspektive
 - die horizontale Perspektive
- Der richtige Zeitpunkt
- So gehe ich vor
- Das Handwerkszeug
- Kontakt

Guter Wille allein ... reicht nicht



„Wenn sich alle ein bisschen zusammenreißen und guten Willen zeigen, dann ...“ oder

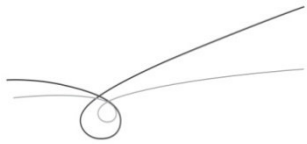
„Teamentwicklung, Konfliktklärung – für diese Spielchen haben wir jetzt weder Zeit noch Geld.“

Das ist oft zu hören, wenn der Output von Arbeitsgruppen zwar unbefriedigend ausfällt, schwelende Konflikte und Rangeleien die Stimmung beeinflussen. Aber man glaubt noch, das alles mit „Bordmitteln“ in den Griff zu bekommen.

Je verschiedener die Menschen in einer Arbeitsgruppe, um so größer ihre Reibungsflächen - aber um so größer auch ihr Potenzial anspruchsvolle, komplexe Aufgaben zu bewältigen.

Um diese Potenziale zu nutzen, sollten Unternehmen und Führungskräfte ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht dem freien Spiel der Gruppendynamik überlassen, sondern auf professionelle Teamentwicklung setzen.

Die Erfolgsfaktoren eines Teams



sind, wenn es einer Arbeitsgruppe gelingt, tolerant und produktiv mit den Konflikte umzugehen, die aus der Verschiedenheit erwachsen.

Die Voraussetzungen dafür schaffe ich in enger Abstimmung mit Ihnen im Rahmen einer Teamentwicklung. Konkret:

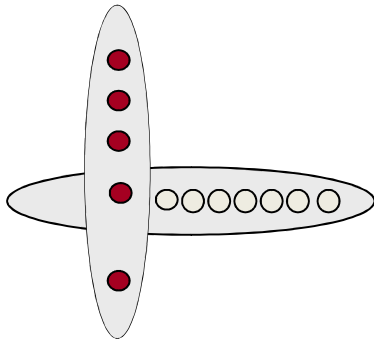
Wir

- sorgen für abgestimmte, verinnerlichte Ziele
- leiten Aufgaben, Verantwortlichkeiten und entsprechende Prozesse daraus ab
- klären Arbeitsbeziehungen
- unterstützen Teammitglieder ihre Rollen entsprechend ihrer Funktion auszufüllen
- schaffen ein vereinbartes Wertesystem
- fordern einen hohen Grad an Eigenverantwortlichkeit
- entwickeln die Fähigkeiten zur Kooperation und Konfliktklärung
- fördern die Toleranz der einzelnen für die Bedürfnisse und Wünsche der anderen

Teamentwicklung: die vertikale Perspektive

Hier geht es darum, aus der Führungsrolle

- Teamvorgaben und Ziele innerhalb der Führungskette der Organisation aufeinander abzustimmen
- Verantwortung für Vorgaben und gesetzte Ziele des Teams zu übernehmen, z. B. Strategische Positionierung, Definition relevanter Kunden und Leistungen, Vorgaben zu Ressourcen
- Strukturen und Prozesse auszugestalten, z. B. Vorgaben in ein aufeinander abgestimmtes Set von Prozessen, Strukturen und Zuständigkeiten umsetzen
- Strukturen und Prozesse umzusetzen, z. B. personelle Besetzung mit passenden Mitarbeiter/innen, Einüben und Klären der praktischen Kooperation



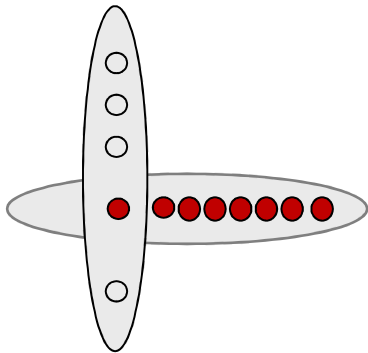
Führung ist –auch im Team- hierarchisch!

Teamentwicklung: die horizontale Perspektive

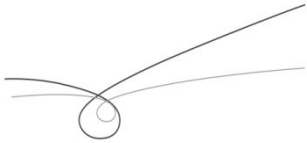
Hier geht es darum, in wechselseitiger Vereinbarungen die Verantwortungsübernahme der Teammitglieder für das Zusammenspiel sicherzustellen.

Dabei arbeite ich an drei Aspekten:

1. Das Team bezogen auf die beteiligten Personen mit ihren individuellen Persönlichkeiten und Interessen, ihren Funktionen/Rollen und den entsprechenden Beziehungen zueinander.
2. Das Team bezogen auf seine Aufgaben, Kunden, Leistungen
3. Das Team bezogen auf dessen Steuerung durch Führung und Kooperation



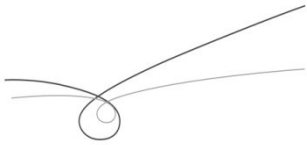
Der richtige Zeitpunkt für eine Teamentwicklung



Gezielte Teamentwicklungen sind angezeigt und setzen Potenziale frei, wenn

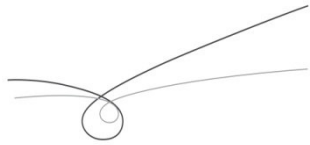
- Unternehmen stark wachsen und Strukturen neu gebildet werden müssen
- Unternehmen oder Unternehmensbereiche fusionieren
- eine neue Arbeitsgruppe eingesetzt wird
- neue Aufgaben auf eine bestehende Gruppe zukommen
- Arbeitsprozesse neu gestaltet, bzw. optimiert werden
- Arbeitsgruppen neue Positionen im Organisationsgefüge einnehmen müssen
- die Führung wechselt
- Teammitglieder wechseln
- durch Störungen Reibungsverluste in der Zusammenarbeit entstehen

So gehe ich vor:



- **Diagnose**
Vorgespräch/Planungsgespräch mit der Führungskraft des Teams und Teammitarbeitern
- **Planung des Prozesses**
Ausgehend von der Diagnose und den Zielen der Leitung / des Teams plane ich das Vorgehen und stimme es mit Ihnen ab.
- **Aktionslernen und Reflexion**
Aktive, erlebnisreiche Lernsituationen verbunden mit intensiver, geleiteter Reflexion lassen ein Team gute Kooperation erleben und sichern den Transfer in den Alltag.
- **Rollende Planung im Prozess**
Gemeinsam mit Ihnen gleiche ich die nächsten Schritte immer wieder aktuell mit dem dynamischen Prozess ab.
- **Gezielt intervenieren**
Bei der Diagnose und Prozessplanung orientiere ich mich systematisch an Problemebenen und interveniere gezielt.

Das Handwerkszeug



Was man einmal selbst erlebt, gesagt oder getan hat, ist wesentlich besser im Gedächtnis verankert als das, was nur passiv aufgenommen wird.

Deshalb setze ich bei Teamentwicklungen auf Aktivität und vielfältige Kooperationsübungen, die verschiedene Fähigkeiten erfordern und für alle Teilnehmer gleichermaßen geeignet sind.

Dabei arbeite ich mit bewährten Instrumenten, wie zum Beispiel

- dem H.D.I. – Herrmann Dominanz Instrument
- den Teamrollenprofilen nach Belbin

und verschiedenen Teamdiagnosen und Feedbackverfahren.

Auf Wunsch biete ich auch Outdoor-Elemente an.

Kontakt:



Barbara Schmidt

Personal- und Organisationsentwicklung,
Konfliktmanagement

Auf dem Meere 18/19 · D-21335 Lüneburg · fon +49-(O)4131-45 131 · mobil +49-(O)171-835 35 20
Steuernummer 33 142 000 23 · schmidt@barbaraschmidt.de · www.barbaraschmidt.de

Ich freue mich,
wenn Ihnen meine Art
zu arbeiten
und zu beraten gefällt.

Ein auf Ihre Organisation
zugeschnittenes Angebot zur
Teamentwicklung entwickle
ich gerne nach einem
persönlichen Gespräch mit
Ihnen. Eine kurze E-mail und
ich melde mich bei Ihnen.

Zusätzliche Informationen
und einen Überblick über
mein gesamtes Angebot finden
Sie auf meiner Internetseite.