

# Teamentwicklung/ -training

## Bewährtes erhalten und Neues etablieren

Teams entwickeln sich sehr gut auch ohne fremde Unterstützung.

In einigen Situationen lassen sich aber durch eine gezielte Teamentwicklung unter externer Moderation (zeitliche) Abkürzungen nehmen oder auch Unausgesprochenes zum Diskussionsgegenstand machen.

In diesen Teamentwicklungen geht es um gemeinsam getragene Entscheidungen und um die gemeinsame Erarbeitung von zukünftigen Vorhaben. Und letztlich geht es häufig auch darum, Teams (wieder) handlungs- und konfliktfähig zu machen und damit Hilfe zur Selbsthilfe zu leisten.

Teamentwicklungen finden auf allen Hierarchieebenen statt.

## Gute Motive für Teamentwicklungen

- Ein erstes mögliches Motiv ist zu schauen, was im Team sowohl im funktionalen als auch im sozialen Zusammenspiel *gut* läuft. Solche Erfolge sind nicht selbstverständlich: Deshalb ist es entscheidend, gemeinsam zu überlegen, welche Aktivitäten oder Vereinbarungen wichtig sind, damit es auch so bleibt. Viele Teams „gönnen“ sich einmal im Jahr einen moderierten Rückblick, um die „Highlights“ und „Abturner“ des vergangenen Jahres zu bilanzieren und daraus das Vorgehen für das nächste Jahr abzuleiten.
- Das klassische Ziel einer Teamentwicklung ist jedoch die Behebung von bekannten oder unbekanntem Reibungsverlusten, von Störungen in der Gruppe, in der Zusammenarbeit untereinander und/oder mit der Führungskraft.
- Aber auch dann, wenn sich ein Unternehmen (oder ein Teil davon) umstrukturiert, sich neu zusammensetzt oder eine neue/ zusätzliche Funktion erhält, ist eine Teamentwicklung sinnvoll. Solche Veränderungen haben auch Auswirkungen auf die Mitarbeiter, die in den zu verändernden Einheiten arbeiten. In diesem Fall geht es um den Umgang mit diesen Auswirkungen und um die angemessene Beteiligung der Mitarbeiter an dem Veränderungsgeschehen.

## Welche „Signale“ auf einen Bedarf schließen lassen

- Geringes Verständnis füreinander/ Akzeptanzprobleme untereinander
- Fehlende Verbindlichkeit (Vereinbarungen werden häufig nicht eingehalten)
- Fehlende Eigenverantwortlichkeit
- Sinkende Kommunikationsqualität
- Ressourcenverschwendung materiell/ energetisch
- Führungsschwächen
- Schwindendes Vertrauen in...
- Kundenunzufriedenheit intern/ extern
- Umstrukturierungsprozesse
- (Zusammenlegen von ..., Gründung von..., Abbau von...)
- Ängste (z.B. Arbeitsplatzverlust, Neuerungen/ Änderungen)

## Bewährtes Vorgehen für Teamentwicklungen

- In einem ersten Gespräch zwischen Auftraggeber und Moderator werden grundsätzliche Fragen und Zielsetzungen geklärt.
- Durchführen eines „Kick-Offs“ mit allen Teammitgliedern, um die grundsätzliche Zielsetzung des Auftraggebers vorzustellen und die Themen und Anliegen aus Sicht der Teammitglieder zu erarbeiten.
- Durchführen eines Teamtrainings/ Workshops mit anschließender konkreter Maßnahmenplanung (wer macht was mit wem bis wann).
- Nachbearbeitung: Fotoprotokoll, besprechen der ersten Umsetzungserfolge, ...

## Kontakt aufnehmen und mehr erfahren



### Thorsten Stutz

Stutz+Partner,  
Organisations- und  
Personalentwicklung  
Fürstredder 4,  
D 22145 Braak

Ruf +49 40 5369 5932  
Fax +49 40 5369 5934  
kontakt@stutzundpartner.de  
www.stutzundpartner.de