

Teamentwicklung unser Angebot im Bereich Organisationsentwicklung

Wer es im Team gut hat, leistet mehr. Ein Team beginnt nie im Sinne eines „Wir“, dies muss sich über einen mehr oder weniger langen Zeitraum erst entwickeln. Im Verlauf des Prozesses können Interventionen oder Teambildungsmassnahmen nötig und sinnvoll sein.

Merkmale erfolgreicher Teams

Erfolgreiche Teams haben Ziele oder Aufträge, die die Mitglieder kennen, unterstützen und für sich als erstrebenswert einordnen. Sie sind bereit, ihre persönlichen Ziele in den Dienst der Gruppe zu stellen.

Die Menschen spornen sich gegenseitig an. In der Gemeinschaft fühlen sie sich wohl und sie merken, dass die Zusammenarbeit ihre Kraft und ihre Freude immer wieder belebt. Ein hoch entwickeltes Team hat die kniffligen Probleme wie Kontrolle, Führungsanspruch, Arbeitsstil und -organisation geregelt. Die Struktur ist abgestimmt auf das Ziel; individuelle Fähigkeiten und Teilaufgaben werden ohne viele Worte sinnvoll koordiniert.

Jede Gruppe entwickelt einen besonderen Geist. Er bewirkt Offenheit zwischen den Mitgliedern und gegenseitige Freude und Ermunterung. Die Menschen haben Vertrauen zueinander, persönliche Schwierigkeiten werden besprochen.

Der Prüfstein einer Gruppe aber ist ihre Leistungsfähigkeit. Ein Team ist im Stande, Leistungen zu erzielen, welche die Mitglieder für sich allein niemals erbringen könnten. Die Stärken jedes Einzelnen ist die Grundlagen von Spitzenleistungen der Gruppen!

Dass dies alles so reibungslos funktioniert, ist nicht selbstverständlich. Immer wieder kann der Gruppenprozess stoppen, können Reibungsflächen entstehen, welche eine optimale Leistungserbringung stören.

Sind Verantwortungen, Abläufe oder Prozesse nicht geklärt (z. B. Informationsfluss, Kompetenzordnung, Stellvertretungen) kann es zu Unstimmigkeiten kommen. Die Integration von neuen Mitarbeitenden ist bewusst zu gestalten. Konflikte oder Krisen sollen geklärt oder aufgearbeitet werden. In solchen Fällen ist ein Teamentwicklungsprozess sinnvoll.

Unser Angebot: Teamentwicklung

In einem unverbindlichen Erstgespräch besprechen wir gemeinsam die Ausgangslage und legen Ziele und Vorgehen fest. Ist eine Zusammenarbeit von beiden Seiten erwünscht, erstellen wir ein Konzept und legen den zeitlichen Ablauf und den Ort fest. Rufen Sie uns an (044 863 71 71). Wir freuen uns auf eine Zusammenarbeit.

Im folgenden Abschnitt erfahren Sie, welche Entwicklungsphasen in Teams beobachtet werden können:

Vom Ich zum leistungsfähigen Team

In der **Phase der Findung** und des Zusammenschlusses (**1. Phase**) hat ein Team anfänglich keinen Zusammenhalt. Über die Arbeitskontakte hinaus kommt es zu unverbindlichen Gesprächen wie: „Schönes Wetter heute, nicht wahr?“ oder „So ein Stress heute!“. Bald bilden sich kleine Untergruppen aufgrund von Sympathien oder aus dem gleichen Bedürfnis heraus (Raucher). Vertrauen und Nähe zu einigen wenigen Menschen gibt Sicherheit und Anerkennung. Einzelne Personen gewinnen mehr Einfluss und versuchen, ihre Position abzusichern und dauerhaft zu behaupten. So entsteht Konkurrenz zu andern Gruppenmitgliedern, die ähnliche Absichten haben.

In der **2. Phase** werden eigene Regelungen geschaffen. Die Unklarheit über Gültigkeit von Regeln hat wiederholt zu Auseinandersetzungen geführt. Die Personen, die mehr Einfluss gewonnen haben, sind nun für das Festlegen von Normen und Werten zuständig. Abmachungen beziehen sich häufig auf den Umgang mit Zeit, auf Arbeits- und Entscheidungsprozeduren, auf Anerkennung von Einfluss, Prestige und Macht oder auf das Festlegen von Strafen bei regelwidrigem Verhalten.

Erst jetzt ist die Gruppe durch Nutzung ihrer Ressourcen leistungsfähig. Sie hat Stabilität und Effektivität erreicht und kann sich in dieser **3. Phase** voll und ganz auf ihren Auftrag konzentrieren. Die Arbeitsgruppe hat gelernt, die Potentiale ihrer Mitglieder zur Leistungsoptimierung einzusetzen und gleichzeitig für die Menschen der Gruppe Selbstverwirklichung und Entfaltung zu ermöglichen.

In der abschliessenden **4. Phase** ist sie fähig, sich selber neue Ziele und Werte zu geben, sie kann Arbeitsteilung und Gruppenstruktur ändern. Die Gruppe weiss, dass die Organisation immer nur für eine bestimmte Zeitdauer gültig sein kann.

Verlassen Mitglieder ein Team oder kommen neue Mitarbeitende dazu, beginnt der Prozess wieder mit Phase 1.