

Performance im Team

Jedes synergetisch-kooperative System – seien es die Entwickler in einem Projekt oder die Führungskräfte eines Bereichs – hat mindestens drei der wesentlichen Merkmale eines Teams:

- Große Ziele können nur gemeinsam erreicht werden.
- Es gibt einen tragfähigen authentischen Konsens in grundlegenden Werten und Prioritäten.
- Man ist wechselseitig auf sich angewiesen.
- Erfolge des Einzelnen inspirieren andere Individuen im Team.

Ob kontinuierliches Arbeitsteam oder Projektteam – nach einer Weile ist das Feuer der Anfangszeit heruntergebrannt:

- Einsatzbereitschaft und Gemeinschaftssinn reduzieren sich in Richtung Durchschnitt,
- Abgrenzung, Bevorzugung und Abneigung ersetzen mehr und mehr Wertschätzung,
- Information und Kommunikation läuft weniger selbstverständlich,
- Persönliche, authentische Werteprioritäten erscheinen (wieder) deutlicher gegenüber den organisationalen „Soll-Werten“.

Zeit für Erneuerung. Hier geht es nicht um Qualifizierung: Es gibt nichts einzuüben, was ungekünstelt-intrinsisch geschehen soll: Engagement, Unterstützung, Vertrauen in vivo neu inspirieren! **Together Everyone Achieves More**

Team-Performance entsteht aus geführter lebendiger Zusammenarbeit, die von Engagement, Respekt, Wertschätzung, Unterstützung und Zielstrebigkeit getragen ist.

Wo Führung als Teil des „Betriebssystems“ auch Teil der nötigen Veränderung ist, braucht es externe, unparteiische Veränderungsbegleitung: Beratung, Moderation und Coaching sind die möglichen Arbeitsformen. Dazu geeignete Instrumente, mit denen kritische System-Merkmale für alle erkennbar werden.

Der Teamleiter bleibt dabei in seiner Rolle. Das ganze Team bleibt Subjekt seiner Veränderung.

Drei Situationen können Anlass für eine begleitete Teamentwicklung / Team-Coaching sein:

1. Ihr Team startet ganz neu oder Sie sind neu als Team-Leiter,
 2. Troubleshooting,
 3. Ihr Team soll neu „durchstarten“ (Re-Team-ing).
1. Ihr Team startet ganz neu oder Sie sind neu als Team-Leiter
 - Team am Start – schnell in die produktive Zone kommen (Positionen, Vertrauen, Kooperation, Ziele, Aufgaben, Arbeitsweise)
 - Neuer Team-Leiter/Projektleiter/Chef (Führung, Erwartungen, Vertrauen, Kooperation)
 - Neue Team-Mitglieder: ab 33% haben Sie ein neues Team (Integration, Kooperation)
 - Veränderter Geschäftsauftrag (Verständnis, Integration, Aufgaben)
 - Veränderte Anforderungen oder Regeln (z. B. mehr Selbststeuerung)
 2. Troubleshooting
 - Unerwünschte Fluktuation: Schlüsselperson geht
 - Offene Konflikte, Beschimpfungen
 - Fraktionierung, Freund-Feind-Lager
 - Mobbing
 - Schwierigkeiten mit dem Umfeld (Schnittstellen)

3. Ihr Team soll neu „durchstarten“ (Re-Team-ing)

„Teambuilding vor Jahren gemacht“? – was ist inzwischen aus Ihrem Team geworden?

- Unerwünschte Fluktuation oder Fehlzeiten, niedriges Engagement,
- „Warum“ und „Wozu“ sind verblasst – persönliche Prioritäten rücken nach vorn,
- Sinkende Disziplin wie Pünktlichkeit, Prioritäten einhalten, ...
- Miese Stimmung, keine Unterstützung, kein Zusammenspiel,
- Es wird mehr übereinander statt miteinander geredet,
- Entscheidungen werden nicht einhellig oder engagiert umgesetzt.

Ihre Vorstellungen

- Sie wünschen externe Unterstützung, da Sie selbst nicht recht wirksam werden,
- Sie möchten Ihre Team-Mitglieder fordern und aus gewohnten Mustern heraustreten,
- Sie brauchen mehr Drive in der Gruppe: Gewohntes besser machen, diszipliniertes Denken, konstruktives Zusammenarbeiten, Kreativität, Flexibilität und Verantwortung jedes Einzelnen im Miteinander, Wertekonsens aktualisieren: Prioritäten mehr in Harmonie,
- ...

Nutzen Sie unsere Erfahrungen aus über 100 Teamentwicklung-Projekten mit Mitarbeiter- und Leitungsteams: Teams am Start, Team-Fusionen, Troubleshooting, Mediation, Prozess-Redesign und individuelle Coachings für Führungskräfte.

Entscheidend für das passende Vorgehen sind Ihre Ziele mit Ihrem Team: Was wollen Sie erreichen? Ggf. unterstützen Instrumente den Prozess. Wir beraten, was hilft, bevorzugen dabei

- TMS (Team Management Systems Development International™),
- Team-Performance-Modell (Drexler/Sibbet)
- VMI™ (Hall/Tonna-Values Management Inventory™) für Leitungsteams/ Führungskräfte.

Unsere generelle Arbeitsweise in Ihrem Team-Projekt:

1. Vorinformation(en) mit Teamleiter/ Chef > Zielfindung > Vorgehensvorschlag > Abstimmung
2. Analyse: Recherche auch mit Team-Mitgliedern > Abstimmung
3. Projektplanung mit Team-Leiter: Entwicklungspfad, Workshop, flankierende Maßnahmen
4. Projektdurchführung: Kernmaßnahme Team-Workshop, Feedbackschleifen, Follow Up
5. Projektauswertung > Weitere Transferunterstützung nach Bedarf

Wann machen Sie Ihr Team und sich selbst wieder fit?

Sehen Sie Kundenstimmen zu unserer Arbeit:

<http://e-schoelzel.de/team-unternehmensfuehrung#kundenfeedbacks>

Fordern Sie uns, nehmen Sie Kontakt auf.