

I.O. BUSINESS®

Kompetenzfeld Veränderungs-Management

Checkliste Teamentwicklung



Gemeinsam Handeln – I.O. BUSINESS®

Checkliste

Teamentwicklung

Der Begriff Team wird unterschiedlich gebraucht. Wir verstehen unter Team eine Gruppe von Mitarbeiterinnen und/oder Mitarbeitern in einer Organisation, die eine gemeinsame Aufgabe hat und eng abgestimmt zusammenarbeitet, um diese Aufgabe gemeinsam zu erfüllen.

Teamentwicklung rechnen wir dem Bereich der Organisationsentwicklung zu, ein Begriff der angewandten Sozialwissenschaften, der auf den Erkenntnissen der humanistischen Psychologie basiert. Organisationsentwicklung geht von der Erkenntnis aus, dass Menschen Ergebnisse und Entscheidungen dann am ehesten akzeptieren, wenn sie sie selber mitgestalten konnten.

„Betroffene zu Beteiligten machen“, der recht einfach scheinende Grundsatz ist de facto ein Lernprozess aller Beteiligten, der sich auf die besondere Situation und die besonderen Gegebenheiten einer Organisationseinheit bezieht und immer wieder neu zu gestalten ist. Teamentwicklung als Instrument angewandter Organisationsentwicklung ist ein Element systematischer und geplanter Veränderung von Prozessen und Strukturen in Organisationen, aber auch von Verhalten der Beteiligten.

Gemäß dem Motto von I.O. BUSINESS „Gemeinsam handeln, gemeinsam Erfolge erzielen“ sorgen wir bei unseren Teamprogrammen dafür, dass die Veränderungsprozesse planmäßig und systematisch und unter Einbeziehung der Betroffenen ablaufen. Nach unserem systemischen Ansatz ist das Ziel eines Teamentwicklungsprozesses sowohl die Erhöhung von Effizienz und Effektivität als auch die Verbesserung der Qualität der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter.

A) Vorüberlegungen zu den Merkmalen oder Rahmenbedingungen für ein leistungsfähiges und funktionierendes Team

- Hat das Team ein gemeinsames Ziel?

Sind die Teammitglieder durch ein gemeinsames Ziel verbunden, das von allen anerkannt und angestrebt wird.

- Sind die Teammitglieder durch ein Zusammengehörigkeits- oder Wir-Gefühl verbunden?

Zeichnet sich das Team durch gegenseitige Achtung und Anerkennung der einzelnen Teammitglieder aus?

- Interagieren die Teammitglieder miteinander, kommunizieren sie miteinander?

Werden Informationen ausgetauscht, verarbeitet, bewertet und verwertet, werden Entscheidungen getroffen und wird eine Rückkoppelung sichergestellt?

- Ist das Team durch eine Struktur gekennzeichnet?

Sind die offiziellen Strukturen (Hierarchien, Abläufe, Kommunikationswege und -netze, Führung und Rollen) transparent?

- Sind in dem Team die Rollen klar definiert?

Werden die Teammitglieder den Erwartungen ihrer Rolle gerecht?

- Welche gemeinsamen, verhaltensbestimmenden Spielregeln oder Normen hat das Team entwickelt?

Sind diese Normen sinnvoll und einsichtig und inwieweit begrenzen sie den Spielraum des einzelnen?

B) Ziele und konkrete Anlässe einer Teamentwicklung

- Die Kommunikationsfähigkeit im Team ist zu fördern
- Die Kommunikationsstrukturen bestehender Teams sind zu verbessern
- Konflikt- und Stresssituationen im Team sind besser zu bewältigen
- Sensibilität und Einfühlungsvermögen sind zu steigern
- Durch Klarheit und offene Kommunikation ist die Zusammenarbeit zu verbessern
- Kreativität und Innovation sind durch neue Umgebung positiv zu beeinflussen
- Durch Lernen von Teammitgliedern sich persönlich weiterzuentwickeln
- Die Einstellung zur Teamarbeit ist weiterzuentwickeln
- Zielfindungsprozesse, Problemlösungsprozesse und/oder Entscheidungsfindungsprozesse sind zu unterstützen
- Das Wir-Gefühl ist zu stärken
- Die Identifikation mit der Unternehmenskultur ist zu verbessern
- Die Teamdynamik ist zu beleben
- Neue Arbeits- oder Projektgruppen sind zu bilden
- Der Vorgesetzte hat neue Teams zu übernehmen
- Durch Reorganisationsmaßnahmen sind neue Arbeitsgruppen gebildet worden
- Verhaltensregeln im Team sind zu erarbeiten und zu etablieren
- Sinn, Zweck, Nutzen und Vorteile der Teamarbeit sind bewusst zu machen
- Rollen und Verhaltensweisen im Team sind zu verdeutlichen
- Die Zusammenarbeit zwischen Abteilungen ist zu fördern
- Gruppendynamische Prozesse sind zu erkennen und damit umzugehen zu lernen
- Die notwendigen Techniken erfolgreicher Teamarbeit sind zu erlernen
- Mit Hindernissen und Störfaktoren im Rahmen der Teamarbeit ist besser umzugehen zu lernen





C) Bewertung der Teameffektivität

- Die Ausprägung, inwieweit allen Teammitgliedern die Ziele ausreichend bekannt sind und wie sie damit einverstanden sind.
- Die Ausprägung, inwieweit alle Ressourcen der Teammitglieder erkannt und/oder verwendet werden.
- Die Ausprägung, in welchem Ausmaße Vertrauen gegeben ist.
- Die Ausprägung, in welchem Ausmaße Konflikte gegeben sind und wie sie behandelt und gelöst werden.
- Die Ausprägung, wie die Führungsrolle ausgeübt wird.
- Die Ausprägung, wie zielführend und planvoll vorgegangen wird.
- Die Ausprägung, wie offen die Teammitglieder sich untereinander verständigen
- Die Ausprägung, inwieweit es eine gemeinsame und klare Vorgehensweise zur Problemlösung und Entscheidungsfindung gibt.
- Die Ausprägung, wie kreativ und innovativ das Team ist.
- Die Ausprägung, inwieweit das Team seine eigenen Prozesse und deren Ablauf bewertet

Bei dieser Checkliste handelt es sich lediglich um Gedankenanstöße und Formulierungshilfen für eine Teamentwicklung, die in jedem Einzelfall möglichst nach entsprechender Beratung angepasst werden müssen. Jedwede Verwendung dieses Textes geschieht auf eigenes Risiko und unter jeglichem Haftungsausschluss der I.O. BUSINESS.

Bitte kontaktieren Sie uns umgehend, wenn Sie sich über Fragen im Bereich der Teamentwicklung mit einem unserer Consultants austauschen möchten.

I.O. BUSINESS – Leistungen:

-  Management- und Strategieberatung
-  Analyse der vorhandenen Instrumente und Systeme
-  Entwicklungs- und Implementierungsunterstützung
-  Umsetzungs- und Anwendungsbegleitung

© I.O. BUSINESS – Engelsstrasse 6 (Villa Engels), D-42283 Wuppertal - +49 (0)202 277 5000 – www.io-b.de
Alle enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Kopieren oder Nachdruck verboten; Ausnahmen nur mit ausdrücklicher Genehmigung. Das Zitieren von Auszügen kann nur gestattet werden, wenn I.O. BUSINESS® als Quelle genannt wird.