



TEAMENTWICKLUNG IN DER PRODUKTION

Ausgangssituation

Die Abteilung besteht seit etwa 3 Jahren. In dieser Zeit ist sie stark gewachsen. Dabei gab es wenig Fluktuation, sodass der Großteil des ursprünglichen Teams noch dabei ist.

Was die Aufgaben betrifft, besteht die Abteilung aus Spezialisten – Frauen und Männern – die mit Mitgliedern anderer Abteilungen in verschiedenen Projekten arbeiten. Dabei sind sie zuständig für die Gestaltung und Einführung der Produktionsprozesse im Rahmen der neuen XY-Produkte. Teilweise haben sie auch Projektleitungs-Funktion.

Eine spezifische Mitarbeiterbefragung hat unterschiedliche Themen aufgezeigt, die gemeinsam im Rahmen einer Teamentwicklung bearbeitet werden sollen. Eine Teamentwicklung wurde für die Abteilung bisher noch nicht durchgeführt.

Ziel

Die Themen, die aus der Mitarbeiterbefragung abgeleitet wurden, so zu bearbeiten, dass die Kooperation im Team und zwischen Führungskraft und Team verbessert wird.

Vorgehensweise

1 KLÄRUNGS-WORKSHOP

Vom Berater werden die Ergebnisse zusammengefasst und Hypothesen zur Gesamtsituation gebildet. Hier wird bewusst die Außensicht genutzt, um in einer anschließenden Diskussion und Auseinandersetzung mit den Ergebnissen eine gemeinsame Sichtweise des Teams zu entwickeln.

Drauf aufbauend sollen Hypothesen zu den Themenschwerpunkten durch das Team gebildet werden: Zu Einflussfaktoren auf den drei Ebenen inhaltlich / beziehungsmäßig / strukturell, zu Ressourcen im Team, zu bisherigen Teilerfolgen. Diese sollen dann zur Konkretisierung der zu bearbeitenden Themen führen: Was wäre dann anders, wenn es erfolgreich bearbeitet wurde? Welchen Nutzen bringt das? Was wäre aber auch der Preis dafür?

Zusätzlich könnte nach einer Präsentation ein gemeinsames Verständnis von Team vs. Gruppe entstehen. Und ausgehend von notwendigen Teamfunktionen und an Hand des Riemann-Teamprofils kann überlegt



werden, welche Funktionen hier zu kurz kommen könnten, und durch wen diese erfüllt werden könnte.

2 ENTWICKLUNGS-WORKSHOP

- / Einstieg am Vorabend mit einer gemeinsamen Übung, die typische Beiträge im Team herausstreicht.
- / Die Inhalte sind abhängig von den Ergebnissen des Klärungsworkshops.
- / Themenbearbeitung nach konkreten Anleitungen und in unterschiedlichen Settings: Plenar, in Teilgruppen, mit und ohne Leiter, u. ä.
- / Spielerische Teamübungen zur Entwicklung gemeinsamer positiver Erfahrungen
- / Gegenseitiges ressourcenorientiertes Feedback in Zusammenhang mit den relevanten Themen

Ziel:

- Bearbeitung und Weiterführung der Themen mit vereinbarten Ergebnissen
- Verständnis für die anderen und deren Situationen gewinnen, Interessen und Wünsche darstellen und verstanden wissen, Vereinbarung konkreter nächster Schritte
- Auseinandersetzung mit Führung in der Abteilung und optimieren des Führungsverständnisses und damit verbundener Handlungen

3 REFLEXIONS-WORKSHOP

Um die Nachhaltigkeit der Ergebnisse zu fördern, soll nach etwa 8 Wochen eine gemeinsame Reflexion und Evaluierung stattfinden, um notwendige Adaptionen vorzunehmen

- / Zwischenstand zu den Vorhaben
- / sonstige Erfolge
- / was ist gelingen, teilweise gelungen, (noch) nicht gelungen
- / Notwendige Adaptionen
- / Commitment