

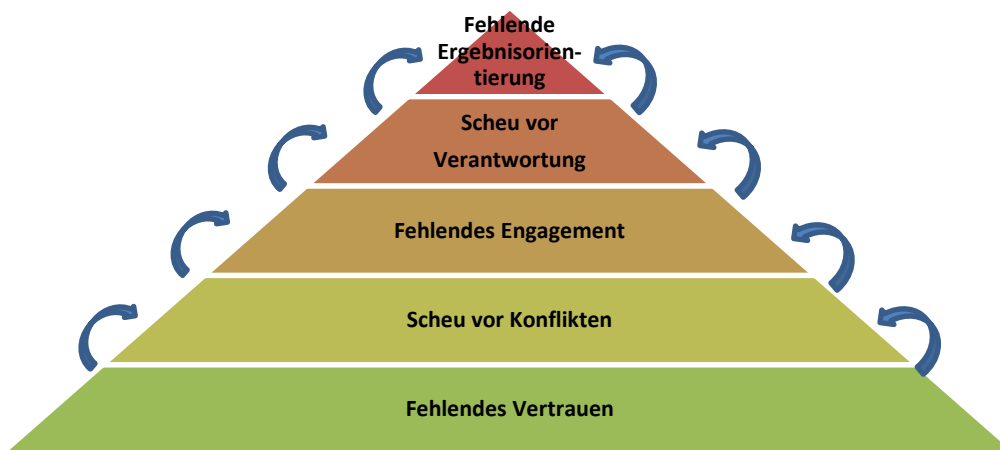
Mit Teamentwicklung zum Unternehmenserfolg 2017

Echtes Teamwork ist in den meisten Unternehmen schwer zu finden. Organisatorische Einheiten finden oft zu keinem echten Teamwork, weil sie unbewusst in die natürlichen und gleichwohl gefährlichen Fallen tappen, die wir die fünf Dysfunktionen eines Teams nennen. Die Mitglieder eines wirklich funktionierenden Teams verhalten sich wie folgt:

1. Sie vertrauen einander.
2. Sie tragen Konflikte untereinander und um gute Ideen aus und wachsen daran.
3. Sie engagieren sich für ihre Entscheidungen und Handlungspläne.
4. Sie ziehen einander zur Verantwortung, wenn jemand diesen Plänen zuwiderhandelt.
5. Sie konzentrieren sich auf das Erreichen der Gruppenziele.

Die 5 Dysfunktionen und ihr Zusammenwirken in einem Team

Wie bei einer Kette, in der ein einzelnes Glied gebrochen ist, verschlechtert sich die Leistung eines Teams, wenn auch nur eine einzelne Dysfunktion gedeihen kann. Alles beginnt mit Vertrauen!



Fehlendes Vertrauen der Mitglieder

verbergen ihre Schwächen und Fehler
scheuen sich um Hilfe, Feedback zu bitten
verschwenden Zeit und Energie für Taktik
fürchten Meetings und Teamanlässe

Vorhandenes gegenseitiges Vertrauen

geben Schwächen und Fehler zu
bitten um Hilfe, geben konstruktiv Feedback
konzentrieren sich auf wichtige Dinge
freuen sich in der Gruppe zu arbeiten

Ein Team, das Konflikte scheut...

taktiert hintenherum, persönliche Angriffe
ignoriert strittige Themen zum Teamerfolg
findet keine gemeinsame Basis zueinander
hat ein unproduktives Arbeitsklima

Ein Team, das Konflikte austrägt...

bringt die Probleme auf den Tisch
löst Probleme schnell und pragmatisch
diskutiert sachlich, findet gemeinsame Basis
hat ein lebhaftes, produktives Arbeitsklima

Ein Team, das sich nicht engagiert...

hat Unklarheiten über Richtung, Priorität
verpasst Chancen und ist reaktiv
hat Furcht vor dem Scheitern und Neuem
bespricht immer wieder die gleichen Dinge

Ein Team, das sich engagiert....

sorgt für Klarheit über Richtung, Priorität
nimmt Richtungswechsel proaktiv vor
entwickelt Fähigkeit, aus Fehlern zu lernen
kommt ohne Zögern stetig voran

Ein Team, das Verantwortung scheut...

erzeugt negative Gefühle untereinander
fördert das Mittelmaß
versäumt wichtige Lieferziele und Standards
delegiert viel an den Teamleiter zurück

Team, das gegenseitig Verantwortung trägt ...

erzeugt Leistungsdruck untereinander
verpflichtet sich zu vereinbarten Standards
erkennt schnell, wann gehandelt werden muss
übernimmt viel Selbststeuerung/-kontrolle

Ein Team, das nicht ergebnisorientiert ist...

stagniert, verzettelt sich und reüssiert nicht
verliert leistungsorientierte Mitglieder
konzentriert sich auf individuelle Ziele
setzt sich nicht gegen Wettbewerb durch

Team, das sich an Gruppenzielen orientiert...

entfaltet Potenziale, kommt zur Höchstform
hält leistungsorientierte Mitarbeiter
ordnet individuelle Ziele der Gruppe unter
geniesst Erfolg und leidet unter Niederlagen

Wo steht Ihr Team zurzeit? Mit einer Team-Selbsteinschätzung bekommen Sie Klarheit: Fragebogen zu den 5 Dysfunktionen siehe unter www.markettraining.ch/

Praxis: Teamentwicklung

Jedes Team ist eine Gruppe, jedoch nur wenige Gruppen sind wirklich ein Team. Wie Sie in der Teamentwicklung einen Schritt weiterkommen zeigen Ihnen folgende Praxis-Tipps:

1. Vertrauen entwickeln

- Persönliche Geschichten über sich erzählen und dadurch einander besser kennen und schätzen lernen
- Workshop: Was ist mein grösster positiver Beitrag, welches ist meine wichtigste Schwäche zum Teamerfolg (Ehrlichkeit & Offenheit)
- Persönlichkeits- und Werteprofile aller Teammitglieder gegenseitig kennen und verstehen (AEC-disc)

2. Konfliktfähigkeit stärken

- Konflikt-Training zBsp. mit dem „Kilman-Modell“
- Verborgenen Differenzen zutage fördern und gemeinsam angehen
- Teamleiter agiert zurückhaltend, hat keine Angst vor Konflikten, lässt Mitglieder ihre Konflikte selbst lösen

3. Engagement

- Commitment über gemeinsam getroffene Entscheidungen
- Kompromissloser Umgang mit Terminen und Abmachungen
- Klarheit über Meilensteine schaffen
- Klarheit über Verantwortung, Aufgaben und Befugnisse herstellen

4. Verantwortung

- Klarheit von Zielen und Standards schaffen
- Regelmässige Überprüfung des Fortschritts im Team
- Team-Belohnung für Teamerfolg
- Teamleiter fordert Verantwortung konsequent ein
- Mängel und Versäumnisse unmissverständlich ansprechen
- Gemeinsame Teampflicht einfordern

5. Ergebnisorientierung

- Öffentliche Bekanntgabe der Teamergebnisse
- Ergebnisabhängige Belohnung
- Klarheit im Ton, dass zuletzt die Ergebnisse zählen
- Selbstlose und objektive Einschätzung der geleisteten Beiträge zum Teamergebnis
- Disziplin und Beharrlichkeit des Teamleiters in der Teamentwicklung

Teamentwicklung zu mehr Unternehmenserfolg mit markettraining