



„teamact ergänzt das passende Teil.“

Teil 2 – Methoden zur Teamstärkung

teamact ○○○
change at work!

Liebe Kund*innen, liebe teamact-Freund*innen,

mit unseren E-Books möchte ich regelmäßig Methoden aus dem gesamten Trainer*innenteam mit Ihnen teilen.

Heute widmen wir uns dem wichtigen Thema „**Teamentwicklung**“, denn starke Teams erreichen gemeinsam und mit Freude die Ziele.

Gerade in der Teamentwicklung ist mir wichtig, dass jede(r) Trainer*in eine „eigene Farbe“ mitbringt. Durch unsere vielfältigen Hintergründe und Erfahrungen ist unsere Methodenvielfalt einzigartig.

Ich wünsche Ihnen viel Freude beim Anwenden zur Stärkung Ihres Teams.

Melden Sie sich gerne bei Rückfragen oder ergänzenden Wünschen.
Ich freue mich auf unseren Austausch.

Herzliche Grüße



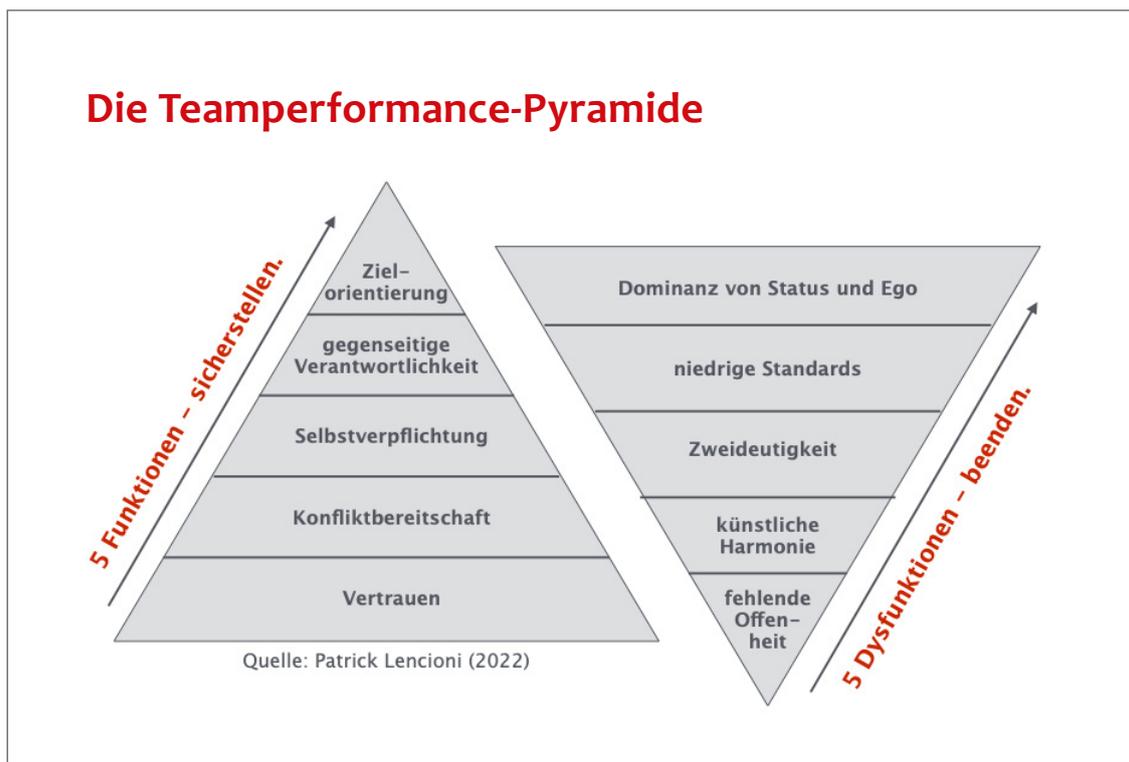
Melanie Conrad
Geschäftsführerin teamact GmbH





Die Teamperformance-Pyramide

Die Teamperformance-Pyramide der Teamdysfunktionen wurde von Patrick Lencioni entwickelt und beschreibt verschiedene Ebenen von Dysfunktionen, die die Leistung von Teams beeinträchtigen können.



Die Idee hinter dieser Pyramide ist, dass jedes Element auf dem vorherigen aufbaut. Wenn beispielsweise das Vertrauen fehlt, wird es schwierig, konstruktive Konflikte zu führen, was wiederum zu mangelndem Engagement führt.

Praxistipp

Ich nutze die Lencioni-Pyramide gerne in Kombination als aufbauendes Tool zum „Common-Ground“-Modell, denn: Wenn die Faktoren des Common-Grounds vereinbart sind, fällt es leichter an/mit der Lencioni-Pyramide zu arbeiten.

Lesen Sie mehr zum „Common-Ground“ in unserem [Blogartikel „Starke Teams“](#).

Hier sind die fünf Funktionen der Pyramide:

1. Fehlendes Vertrauen:

- Wenn Teammitglieder sich nicht gegenseitig vertrauen, wird die Zusammenarbeit erschwert.

2. Angst vor Konflikten:

- Fehlendes Vertrauen führt zu einem Mangel an Bereitschaft, konstruktive Konflikte zu führen, um zu den besten Lösungen zu gelangen.

3. Fehlendes Engagement:

- Die Angst vor Konflikten führt zu einem Mangel an Engagement, da Teammitglieder sich nicht mit den Entscheidungen identifizieren, die getroffen wurden.

4. Vermeidung von Verantwortung:

- Fehlendes Engagement führt zu einer Vermeidung von Verantwortung, da Teammitglieder sich nicht verpflichtet fühlen, die Umsetzung von Entscheidungen sicherzustellen.

5. Fehlendes Ergebnisbewusstsein:

- Wenn Teammitglieder Verantwortung vermeiden, bleibt auch das Bewusstsein für die Gesamtergebnisse aus, was die Teamleistung weiter beeinträchtigt.

Impuls zur praktischen Anwendung für Teams (Gruppenarbeiten)

Mein Fokus liegt auf einer starken Verbindung zwischen „Dysfunktionen“ und „Funktionen“, z. B. mit folgenden Fragen:

- „Wo stehen wir in Bezug auf die fünf Funktionsebenen?“
- „Was sind die Hintergründe zu unserem aktuellen Status?“
- „Was dürfen wir lernen?“
- „Was ist unser Ziel in Bezug auf unsere Teamarbeit?“
- „Woran merken wir, dass wir unser Ziel erreicht haben?“
 - „Was ist jede(r) Einzelne bereit, einzubringen?“
 - „Was braucht jede(r) Einzelne für die Entwicklung?“

Nutzen

- Analyse der Dysfunktionen
- Stärkung des Teams hinsichtlich der Potenziale und der Zusammenarbeit



„Teamzählen“ – Übung zur Konzentration

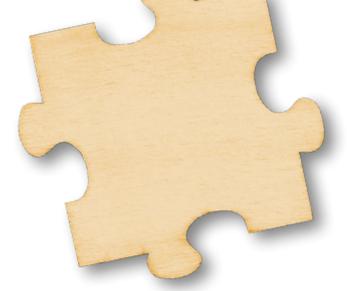
Ablauf

- Die Teilnehmer*innen stehen in einem Kreis mit dem Rücken nach innen.
- Sie schließen die Augen.
- Eine(r) beginnt zu zählen und nennt die Zahl „1“, ein(e) Zweite(r) nennt die „2“ usw.
- Das Zählen erfolgt nicht im Kreis, sondern in einer beliebigen Reihenfolge.
- Wenn zwei Teilnehmer*innen gleichzeitig eine Zahl nennen, wird wieder von vorne begonnen.
- Die Übung endet, wenn die Zahl „21“ ohne gleichzeitiges Sprechen erreicht ist.

Nutzen

- Das ganze Team bildet einen Kreis, also eine geschlossene Einheit und nimmt sich als Einheit wahr.
- Die geschlossenen Augen stärken die konzentrierte Wahrnehmung auf sich und auf die anderen.
- Das Team kommt nur gemeinsam ans Ziel.
- Erfolgsfaktoren sind das gemeinsame Tun, das sensible Aufeinanderachten, das Nutzen von Lücken sowie den Vortritt anderen überlassen.





Erwartungsmanagement

- Häufig werden in beruflichen Settings gegenseitige Erwartungen zwischen Kommunikationspartner*innen nicht ausreichend geklärt.
- Der Fokus liegt dabei auf der professionellen Zusammenarbeit.

Einsatzmöglichkeiten für Führungskräfte und Teams

- Neugründung von Teams
- Übernahme neuer Rollen in Projekten
- Wechsel der Führungskräfte

Diese Leitfragen eignen sich für Teammeetings (Gruppenarbeiten) und für Einzelgespräche

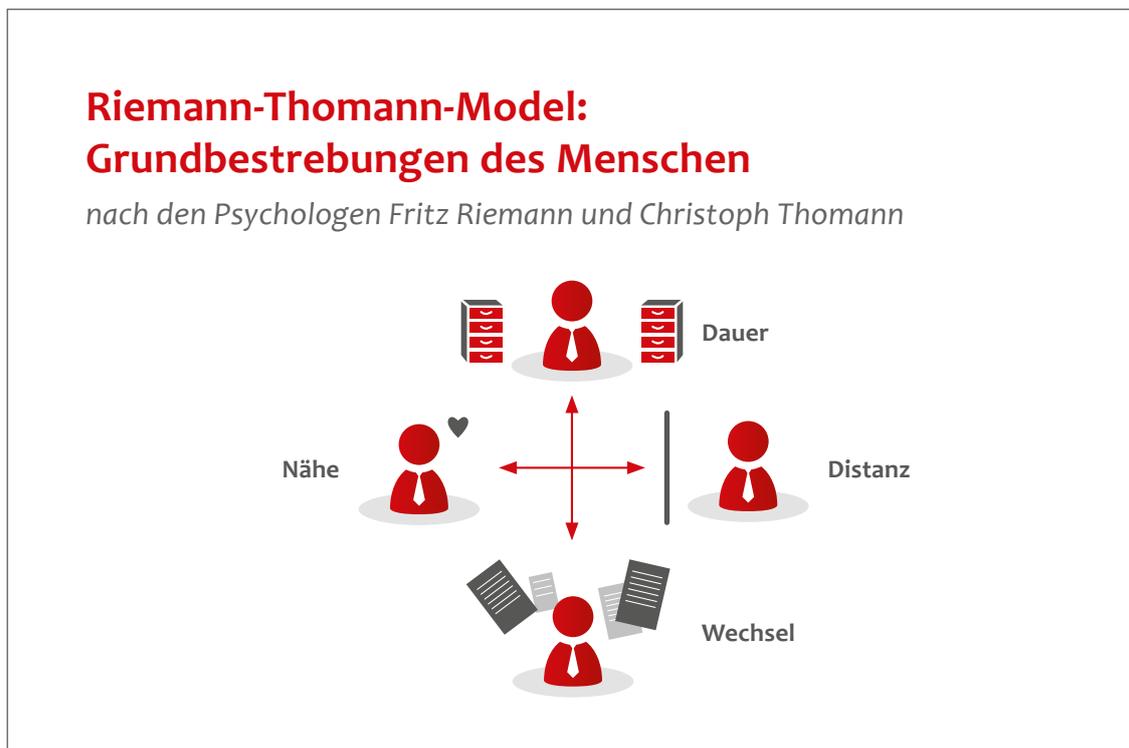
1. „Was ihr/du von mir erwarten könnt/kannst...“
2. „Was ihr/du nicht von mir erwarten könnt/kannst...“
3. „Was ich von euch/dir erwarte...“
4. „Was ich nicht von euch/dir erwarte...“

Nutzen

Diese Fragen erleichtern die Selbststeuerung und damit die professionelle Zusammenarbeit und verringern Missverständnisse und Konflikte.



Der Einsatz des Riemann-Thomann-Modells in der Arbeit mit Teams



Mit dem Riemann-Thomann-Modell arbeite ich besonders gerne in Teamworkshops, wenn es darum geht, einander besser zu verstehen, um harmonischer miteinander arbeiten zu können.

Das Modell zeigt vier verschiedene menschliche Grundausrichtungen auf: das Bedürfnis nach **Nähe** oder nach **Distanz**, nach **Beständigkeit** oder **Abwechslung**.

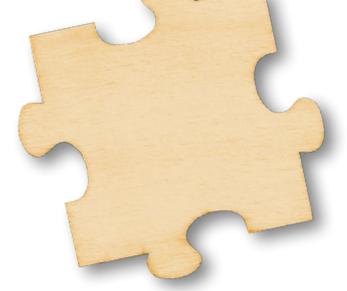
Diese Grundausrichtungen prägen unsere Werte, Bedürfnisse und unsere „Lebensphilosophie“ und beeinflussen unser zwischenmenschliches Verhalten.

Nutzen

- Wenn ich weiß, wie mein Gegenüber „tickt“, dann kann ich mehr Verständnis zeigen und mehr Toleranz entwickeln.
- Das Bewusstmachen der diversen Ausrichtungen im Team kann insbesondere bei Teamkonflikten extrem wirkungsvoll sein.

Praxistipp

Nach der Erklärung des Modells ist eine Möglichkeit, dass das Team sich in Bezug auf die Grundausrichtungen „aufstellt“ und die wechselseitigen Bedürfnisse ausgetauscht werden.



„Stärken stärken!“

„Was ist mir gelungen?“

- Zu Beginn eines Meetings äußert jede(r) Teilnehmer*in reihum eine Situation, die ihr/ihm im Rahmen ihrer/seiner Arbeit heute oder in den letzten Tagen richtig gut gelungen ist.
- Dies schafft eine positive Grundstimmung, schon bevor das Meeting inhaltlich beginnt.
- Bei großen Teams, in denen die Runde zu lange dauern würde, können Kleingruppen gebildet werden.

Nutzen

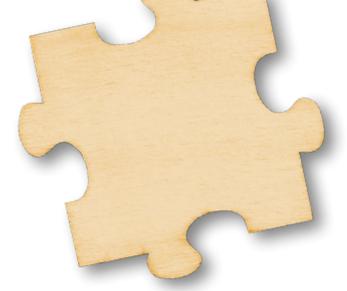
- Diese Sequenz lässt sich wunderbar leicht in Teammeetings integrieren und schafft das Fundament für ein lösungsorientiertes Meeting.

Abwandlung zur Stärkung des Teamworks „Was ist dir gelungen?“

- In dieser Abwandlung äußert jede(r) Teilnehmer*in eine Situation, die sie/er bei ihren/seinen Kolleg*innen beobachtet hat und die sie/er für sehr gelungen hält.
- Es ist darauf zu achten, dass sich die Rückmeldungen gleichmäßig verteilen, um Einseitigkeit zu vermeiden.

Nutzen

- Diese Art des positiven Feedbacks stärkt die Zusammenarbeit untereinander und die wahrgenommenen Wirkfaktoren gelingenden Arbeitens werden sich gegenseitig zurückgemeldet.
- Das fördert die berufliche Motivation und das Eigenengagement.



Sechs Denkhüte von de Bono

- Vor allem bei kreativer Lösungssuche konnte sich die Methode der sechs Denkhüte bewähren.
- Für den Kontext von Führung und Team lässt sich dieser methodische Ansatz auch gut umsetzen, wenn es nicht (nur) um fachliche Themen, sondern auch um Themen von Führung und Team geht.
- Methodisch geht es darum, dass verschiedene Personen unterschiedliche Rollen in der Betrachtung eines Themas einnehmen.
- Dazu setzen sie imaginäre Hüte auf, die je nach Rolle eine unterschiedliche Farbe haben:
 - weiß: analytisch
 - rot: emotional
 - grün: kreativ
 - schwarz: kritisch
 - gelb: optimistisch
 - blau: überblickend

1

Zuerst schreiben Sie Ihren Entscheidungsanlass als Überschrift auf ein Blatt Papier, z. B. „Umgang mit Mitarbeiter*in XY“.

2

Schreiben Sie auf ein weiteres Blatt den Satz „Mein Verstand sagt...“. Auf das nächste Blatt schreiben Sie den Satz „Mein Körper sagt...“ und auf ein letztes Blatt den Satz „Mein Gefühl sagt...“.

3

Legen Sie die Blätter in der genannten Reihenfolge mit etwas Abstand zueinander vor sich hin und stellen Sie sich zum ersten Blatt „Mein Verstand sagt...“.

4

Lassen Sie nun Begriffe oder Sätze in sich aufsteigen, die für Ihren Entscheidungsanlass relevant sind. Schreiben Sie die für Sie relevanten Begriffe oder Sätze auf und legen Sie sie neben das Blatt „Mein Verstand sagt...“.

5

Verfahren Sie mit „Mein Körper sagt...“ und „Mein Gefühl sagt...“ ebenso.

6

Schauen Sie sich abschließend Ihr Ergebnis an. Welche Erkenntnisse können Sie anhand dieser neuen Sicht bezüglich Ihres Entscheidungsanlasses ziehen? Welche nächsten Schritte ergeben sich aus diesen Erkenntnissen?

- Je nach Größe des Teams können auch mehrere Personen einen Hut bzw. auch eine Person mehrere Hüte aufsetzen.

Nutzen

In einer offenen Diskussion können unterschiedliche Sichtweisen auf ein bestimmtes Thema zur Sprache kommen und so eine gemeinsame und konstruktive Themenbearbeitung ermöglicht werden.



„Das Ganze ist mehr als
die Summe seiner Teile.“

– Aristoteles –

teamact GmbH
Schwanenstr. 36
42697 Solingen

tel 02 12 | 24 43 79 94
mobil 01 51 | 21 24 69 96
info@teamact.de

teamact ○○○
change at work!

www.teamact.de