



→ reSOURCE Dresden GmbH: Angebote zur Teamentwicklung 2018

Zeitpunkt	Typische Fragestellungen	Ziel / Effekt	Methode
Teambildung bei Neugründung, Umstrukturierung oder Verschmelzung von Unternehmen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Was ist eine gute Teamzusammensetzung? ■ Wie gelingt der Start? Wie können sich die Teammitglieder kennen lernen und rasch arbeitsfähig werden? ■ Wie kommen sie zu gegenseitiger Akzeptanz trotz Unterschiedlichkeit, überwinden Abneigungen und „Feindbilder“? ■ Oder bei vorgegebenen Teams: Welche Aufgaben sind bei wem gut aufgehoben? Was heißt das für die Arbeitsteilung? ■ Wie gelingt die Kommunikation im Team? Wer braucht welche Informationen wie? 	<ul style="list-style-type: none"> → Die KollegInnen werden sich ihrer unterschiedlichen Arbeitsstile und Stärken bewusst. Viele Ärgernisse werden verstehbar als „normale“ Schwierigkeiten zwischen unterschiedlich denkenden und handelnden Menschen. → Die Teammitglieder erleben live, dass jeder von ihnen mit seiner „Art“ für die Aufgabenerfüllung wichtig ist! → Die Teammitglieder entdecken überraschende Möglichkeiten der Zusammenarbeit. → Gemeinsam entwickeln sie die geeigneten Formate für die Kommunikation an entscheidenden Schnittstellen der Zusammenarbeit. 	<p>Mit dem</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Team Management System® von Margerison & McCann <p>nutzen Sie ein wissenschaftlich fundiertes und weltweit am meisten eingesetztes Instrument zur Steigerung von Teamleistungen.</p> <p>Dieses kombinieren wir mit</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ erlebnisaktivierenden Methoden zum gegenseitigen Kennenlernen und ■ der gemeinsamen Lösung eines aktuell „brennenden“ Problems.
Entwicklung von Leistung, Motivation und Zusammenhalt im Team	<ul style="list-style-type: none"> ■ Sie wollen wissen, wo Ihr Team steht, wo Stärken, aber auch Reserven liegen – und mit dieser Standortbestimmung mehr Lust auf Teamarbeit wecken. 	<ul style="list-style-type: none"> → Die Teammitglieder bringen Ihre Beobachtungen zu den Stärken als auch Schwachstellen der Teamarbeit ehrlich ein. → Sie können die eigenen Ergebnisse mit denen von > 1.500 anderen Teams vergleichen – und haben so einen Maßstab für die eigene Teamarbeit. → Sie einigen sich, wo dringender Veränderungsbedarf besteht und welche weiteren Ideen es für eine bessere Zusammenarbeit im Team gibt. → Es werden konkrete Handlungsschritte vereinbart. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ TeamPuls® <p>Ist ein erprobter Fragebogen, der „die Sache“ des gemeinsamen Teamerfolgs in den Mittelpunkt rückt. Jedes Teammitglied antwortet anonym zu den 7 Einflussfaktoren auf Teamarbeit.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Die Auswertung mit externer Moderation fördert den offene Austausch über unterschiedliche Einschätzungen und Erfahrungen. Im zweiten Teil geht es darum, konkrete Änderungen für erkannte Schwachstellen zu vereinbaren.



Zeitpunkt	Typische Fragestellungen	Ziel / Effekt	Methode
(Fortsetzung) Entwicklung von Leistung, Motivation und Zusammenhalt im Team	<ul style="list-style-type: none"> Wie kommen wir vom „Einzelkämpfertum“ wieder zu Teamarbeit, ziehen gemeinsam „an einem Strang“? 	<ul style="list-style-type: none"> Die Teammitglieder werden sich bewusst, wie die Teamarbeit aktuell läuft. Verschenkten Möglichkeiten zur ggs. Unterstützung werden deutlich, das Bedürfnis nach mehr Zusammenarbeit im Team geweckt. Die KollegInnen werden sich klarer, was sie brauchen, um im Team „anzukommen“ und gut arbeiten zu können. Hindernisse für die Zusammenarbeit werden gemeinsam erkannt und abgebaut. 	<p>In einem</p> <ul style="list-style-type: none"> moderierten und speziell für das Team gestalteten Teamentwicklungs-Workshop <p>wird die aktuelle Situation des Teams gemeinsam geeignet „abgebildet“.</p> <ul style="list-style-type: none"> Das Modell der Teamentwicklungsphasen nach Tuckman macht die eigenen Teamprozesse verstehbar. Erlebnisaktivierende Methoden fördern zudem das persönliche Kennenlernen und die Motivation für mehr Zusammenarbeit.
	<ul style="list-style-type: none"> Was können wir tun, um die Arbeitsfähigkeit und Gesundheit im Team präventiv zu erhalten? 	<ul style="list-style-type: none"> Aller 1 bis 2 Monate ist Gelegenheit, aus dem Arbeitsalltag heraus zu treten und gemeinsam an den aktuellen Teamthemen zu arbeiten - egal ob es strukturelle, organisatorische oder emotionale sind. Belastungen, Probleme oder Missverständnisse können so zeitnah abgebaut werden. Wichtige Teamressourcen werden gestärkt (Verständnis, Unterstützung, der Glauben an die Lösbarkeit von Problemen). 	<ul style="list-style-type: none"> Supervision dient der Reflexion des beruflichen Handelns, hier v.a. der kollegialen Zusammenarbeit. Systemische und aktive Methoden helfen, die eigene Situation klarer zu verstehen und so passende Lösungen zu finden.
	<ul style="list-style-type: none"> Nach einiger Zeit haben sich Einstellungen und Verhaltensweisen „eingeschliffen“, mit denen Sie unzufrieden sind. Sie suchen nach Möglichkeiten, auf das Denken und Handeln im Team Einfluss zu nehmen. 	<ul style="list-style-type: none"> Ein systemischer Blick auf Ihr Team macht effektive Ansatzpunkte für Veränderungen deutlich. Gemeinsam erarbeiten wir wirksame Interventionen: indem wir Ihre Kenntnis der handelnden Personen mit psychologischer Methodik verbinden. 	<p>Wir nutzen im Coaching</p> <ul style="list-style-type: none"> systemische Aufstellungen zum Verstehen der aktuellen Macht- und Beziehungsdynamik im Team. Techniken der Verhaltensanalyse helfen, erwünschtes Verhalten wirksam zu fördern – v.a. da, wo Reden nichts nützt.



Zeitpunkt	Typische Fragestellungen	Ziel / Effekt	Methode
<p>Wenn es im Team „knirscht“ = Konflikte zwischen Teammitgliedern oder Subgruppen belasten die Zusammenarbeit</p>	<ul style="list-style-type: none"> Wie kann der Konflikt gelöst werden, bevor er weiter eskaliert? 	<ul style="list-style-type: none"> Die Konfliktparteien reden miteinander - und nicht übereinander. Sie lernen: auch konträre Sichtweisen können geäußert werden und werden verstanden! Entscheidend ist das WIE. Bereits dies trägt i.d.R. zum Verständnis und damit zur Entspannung bei. Auf dieser Basis werden einvernehmliche Lösungen möglich. 	<p>Erster Schritt ist eine</p> <ul style="list-style-type: none"> „Normalisierung“: Konflikte gehören zu jeder Zusammenarbeit unterschiedlicher Menschen dazu! <p>Moderiert nutzen wir die</p> <ul style="list-style-type: none"> HARVARD-Methode zur Konfliktklärung, um eigene Werte und gegenseitige Erwartungen deutlich zu machen

Ihre Teamentwicklerinnen:



Cornelia Maria Fußy

- Diplompsychologin für Arbeits- und Organisationspsychologie sowie Klinische Psychologie
- zertifizierte Trainerin für das Team Management System nach Margerison-McCann



Anna Georgi

- Diplomkommunikationspsychologin
- Weiterbildung in systemischer Arbeit und Veränderungsmoderation



Reva Pasold

- Diplompsychologin / Fachpsychologin für Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie
- Systemische Ausbildung, Weiterbildung in Organisationsentwicklung und Psychodrama / Soziometrie

Sprechen Sie uns an, wenn Sie ein Anliegen in Sachen Teamentwicklung haben!



Ihre Ansprechpartnerin: **Cornelia Maria Fußy, 0351 - 89 69 04 23**

