

**Praxisbeispiel: Teamentwicklung -
Wir müssen schnell ein Top-Team werden**

Das Unternehmen: Großunternehmen Maschinenbau

Ausgangslage und Handlungsbedarf: Acht cross-funktional ausgewählte Führungskräfte der zweiten und dritten Ebene erhielten von ihrem Vorstand den Auftrag, einen anspruchsvollen Aspekt der zukünftigen strategischen Konzernausrichtung zu untersuchen. Die Teilnehmer kamen von drei Standorten. Auf Grund der sehr begrenzten Zeit und der hohen Erwartungen musste die Gruppe schnell zu einem Hochleistungsteam zusammenwachsen. Das war unabdingbar, um die komplexe Herausforderung überhaupt bewältigen zu können.

Beratungskonzept und Vorgangsweise: Wir führten Vorgespräche mit dem zukünftigen Teamchef und Interviews mit allen Mitgliedern der Gruppe. Übereinstimmende Haltung: Auf der Sachebene hatten einige schon mit guten Erfahrungen zusammengearbeitet. Deutlicher Bedarf wurde hinsichtlich des offenen und direkten Umgangs miteinander angemeldet. Man kannte sich bisher kaum oder nur oberflächlich. Alle Beteiligten waren bereit, sich einige Trainingstage auf einen konzentrierten Entwicklungsprozess einzulassen. Wir entwarfen in Abstimmung mit HR ein Design für ein 3,5 Tage Teamentwicklungstraining. Schwerpunkte: Teamdynamik, Beziehungsstärkung, Feedback-Kommunikation und Konfliktkompetenz. Grundlagen für die Teamidentität sollten gelegt werden (Gemeinsame Werte, Commitment-Kultur...).

Teamentwicklungs-
Training:

Etwa 50% der Zeit wurden für Outdoor-Angebote genutzt. Diese unmittelbaren Erfahrungen - mit Kommunikation, Selbstverantwortung, Grenzen, Rollen, Motivation und Führung - wurden indoor im Sinne der Ziele des Workshops reflektiert. Theoretische Inputs und Reflektions-/Feedback-Schleifen bildeten die Grundlage für weitergehende Herausforderungen indoor und outdoor. Die Gruppe wuchs zum Team zusammen und erlebte die Möglichkeiten der Lernenden Organisation hautnah.

Ergebnis
und Nutzen:

Das Team erstellte die Expertise für den Vorstand in der vorgegebenen Zeit (5 Wochen) zur vollsten Zufriedenheit. Als Erfolgsfaktoren wurden hervorgehoben: Team-Spirit, ausgeprägte und belastbare Beziehungen untereinander, direkte schnelle Kommunikation, klares Rollenverständnis, Commitment-Kultur und hohe (Selbst)Motivation.

Weitere Beratungs- und Qualifizierungsaufträge aus dem Konzern folgten.

Berater/Trainer:

Ulrich Fischer, Martin Ripfl-Marx, Elke M. Knorr
www.die-beratergruppe.de
info@die-beratergruppe.de