

Update WfbM Modul 5

Zusammenarbeit im Team und im
Betrieb erfolgreich gestalten



Wie Sorge ich als Gruppenleitung für eine gute
Zusammenarbeit in meiner Arbeit?

Was bedeutet Teamarbeit für die Gruppenleitungen?

Wie gestalte ich Zusammenarbeit mit den
Kolleginnen und Kollegen aus anderen
Bereichen (Leitung, begleitender Dienst, ...)?

Willkommen!

Ein  fürs Team

Heute:
Frisch gemixtes
Team-Know-how



Gemixt,
nicht verrührt

Alles
klar!

Nur erlesene
Zutaten!



Meine Erwartungen
an den Tag ... ?

5 Minuten
Murmelrunde

anschließend
Blitzlicht!



© kröselberg

Start_01_Murmelrunde

8 Eigenschaften
eines guten Teams



© kröselberg

Team_01_Eigenschaften

Die Sonnengrafik

Person 1:
 - Was macht mich aus?
 - Meine Besonderheiten?
 - Talente, Stärken, Eigenschaften

Person 2

Person 6

Gemeinsames
 • Was teilen wir?
 • Was verbindet uns?
 • Was macht uns als Team aus?

Person 3

Person 5

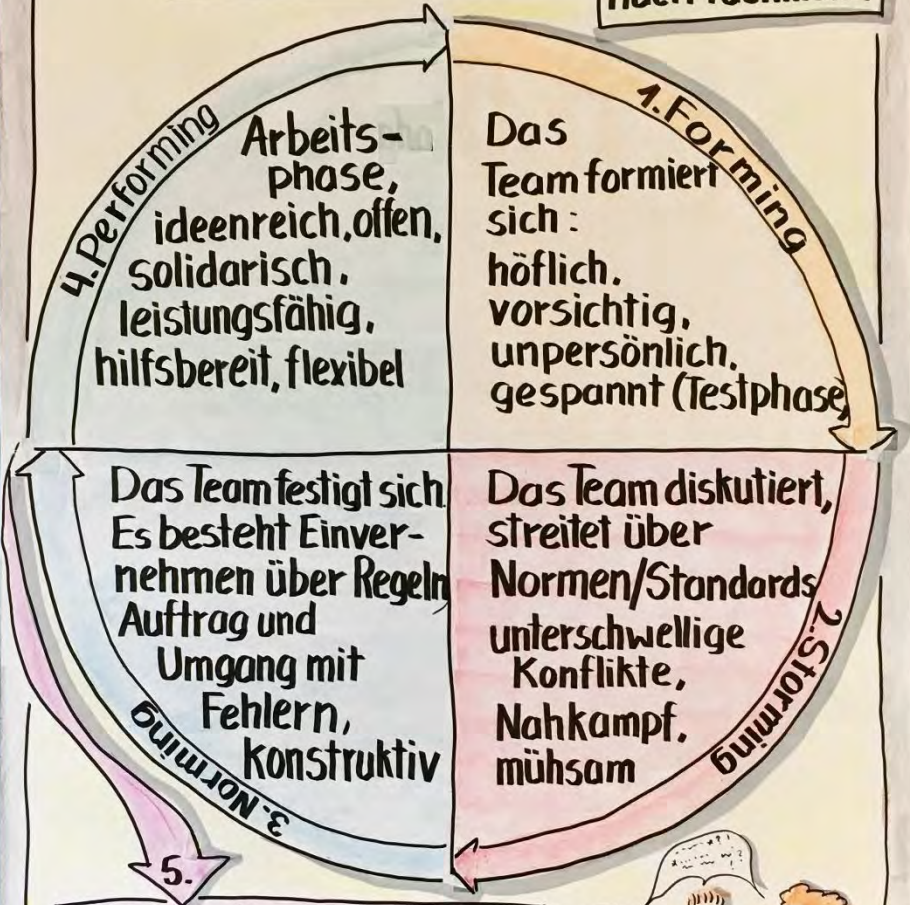
Person 4



© kröselberg

09_Sonnengrafik

Team-Phasen-Modell nach Tuckmann



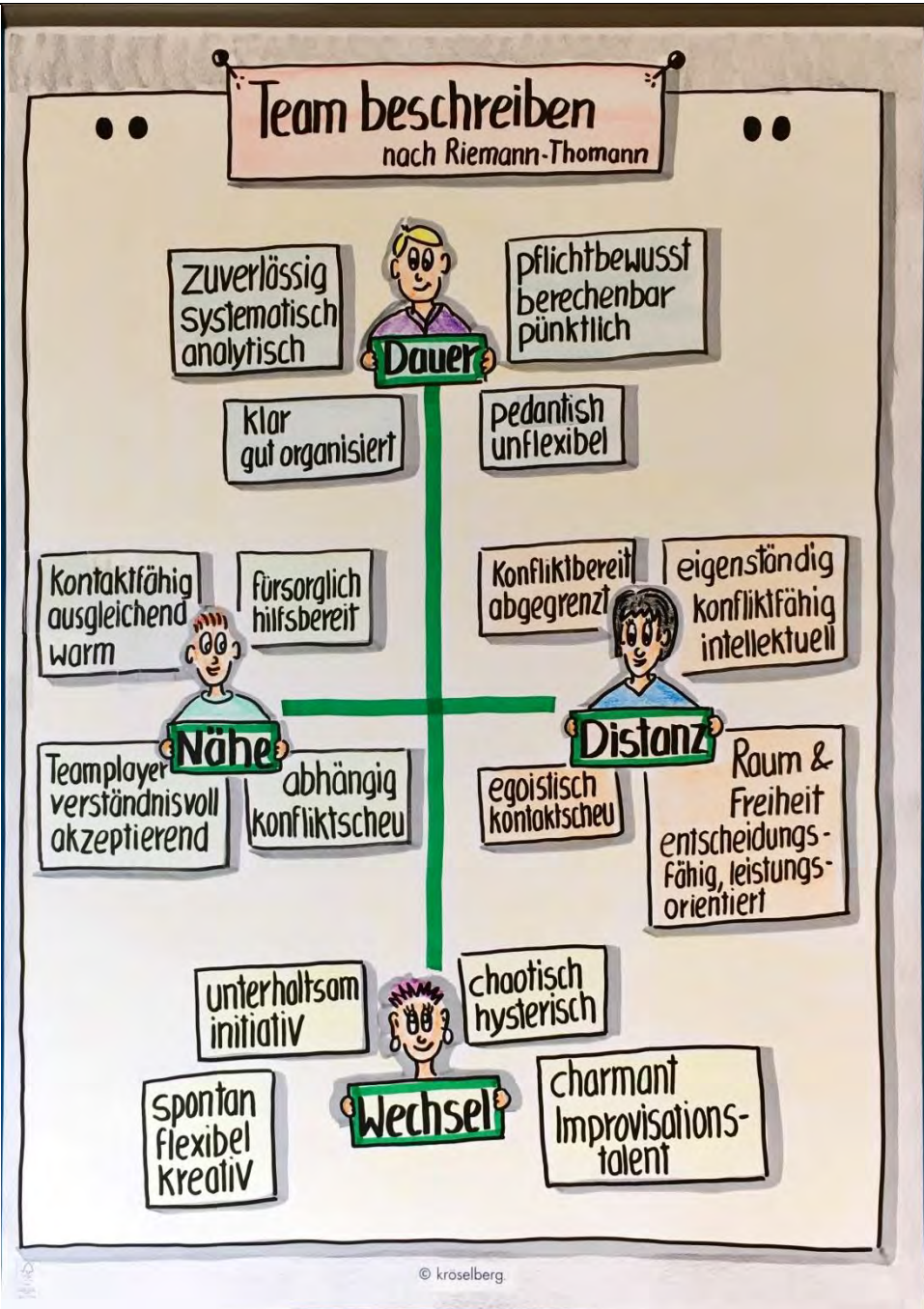
5. Adjourning:
 Team muss sich erneuern, neue Aufgaben, evtl. Auflösung



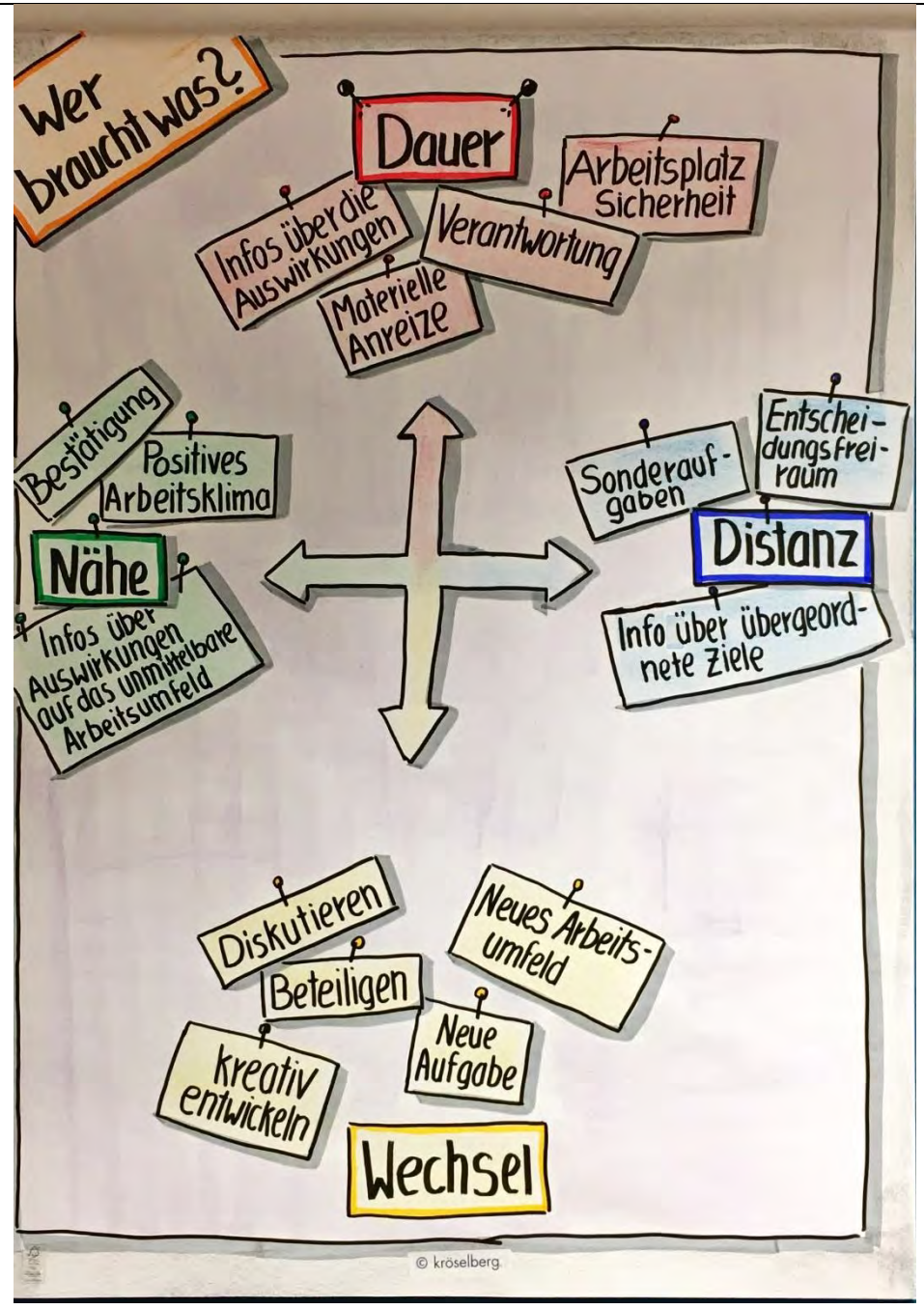
© kröselberg

Team_14_Teamphasen Tuckmann





11_Riemann_Thomann



12_Riemann_Thomann_2

Entscheidungsverfahren in Teams

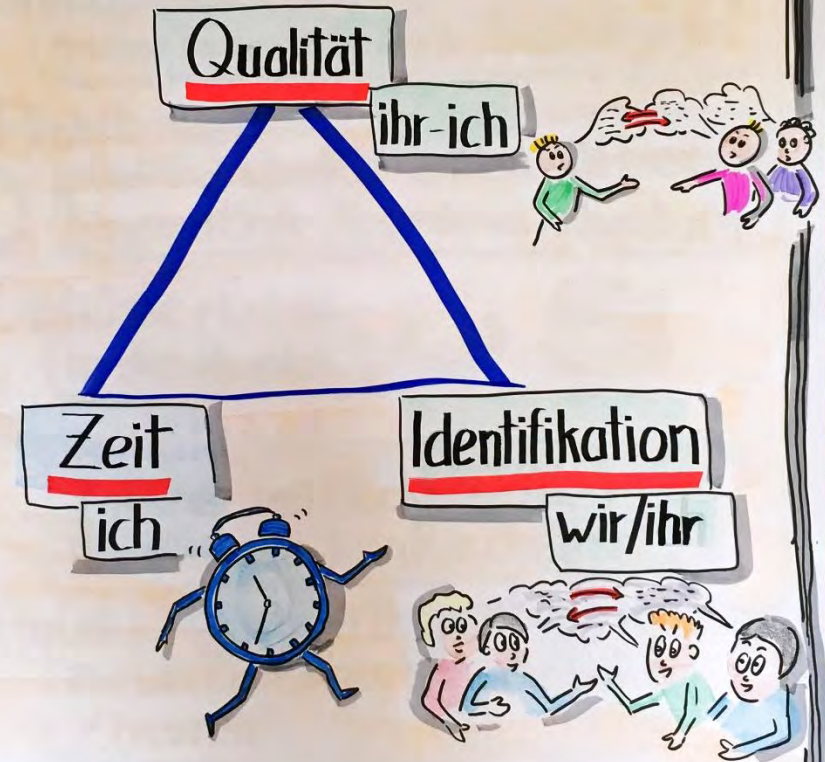
Trifft Ent- scheidungen	Lässt sich beraten	Treffen Ent- scheidungen gemeinsam	Setzt Kri- terien und Leitplanken
setzt um			Trifft Ent- scheidung



© kröselberg

Team_08_Entscheidungsverfahren (→ Modul 3)

Kriterien für die Art und Weise der Entscheidung



© kröselberg

Team_07_Entscheidungsart

Bitte auswählen und
auf einer Karte notieren

Was ich vermutlich
besser als die anderen
in der Gruppe kann: ..

Eine Vorliebe für etwas,
die bei den anderen
vermutlich nicht vorhanden
ist: ...

Ein unglaublich abenteuerliches
Erlebnis oder eine
denkwürdige Begegnung: ...

Eine Eigenschaft von
mir, die bei den anderen
vermutlich nicht so
ausgeprägt ist: ...

© kröselberg

07_Das_bin_ich

Einzelarbeit

Entwerfe eine
„Stellenanzeige für
eine Position, die nur
DU ausfüllen kannst
- entlang deiner
Stärken, entlang deiner
Einzigartigkeit.“



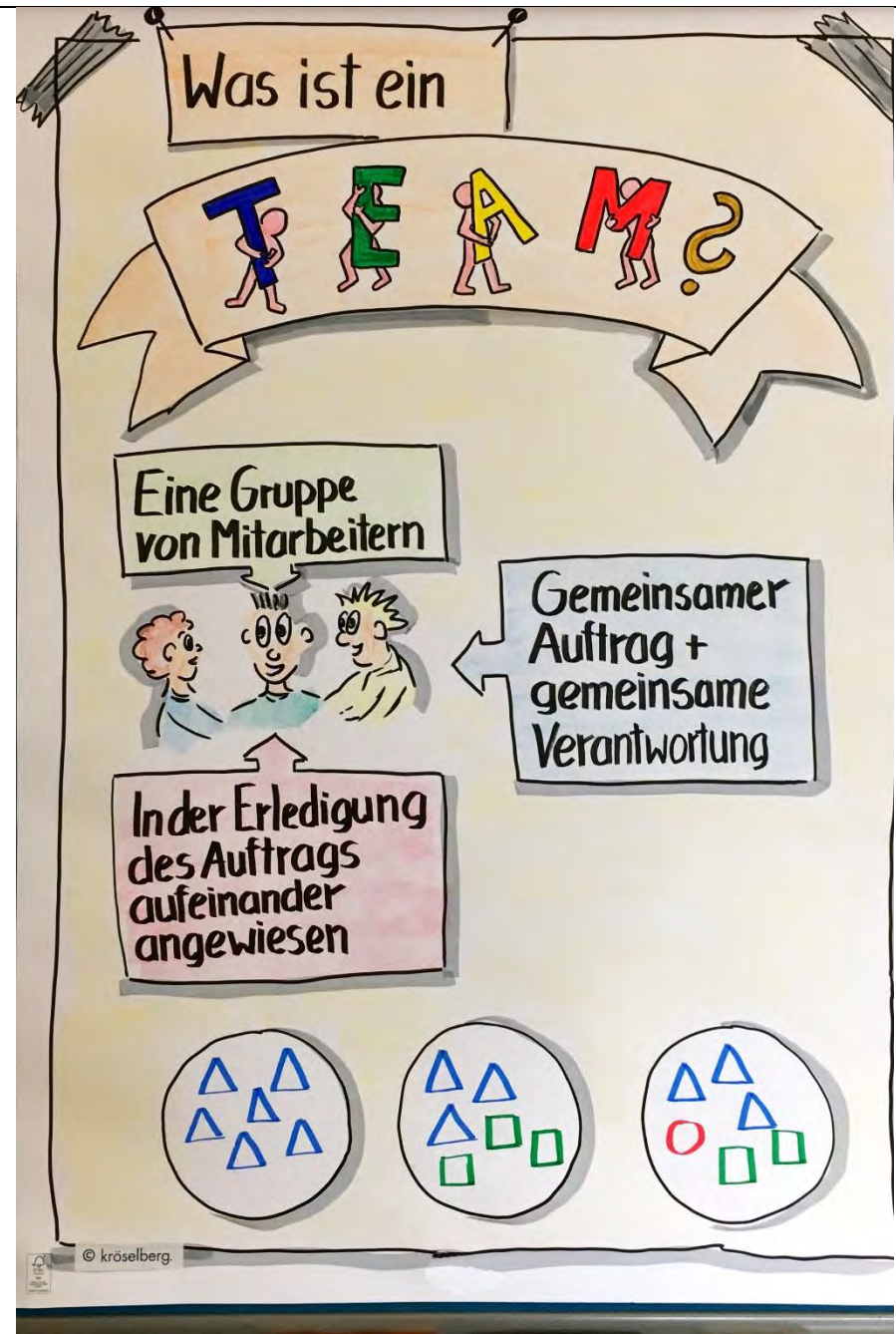
Stelle zu besetzen
Wir suchen für die Funktion
des Sternenguckers in unserem
Unternehmen eine Person
mit folgenden Fähigkeiten:
.....

© kröselberg

08_Stellenanzeige_für_mich

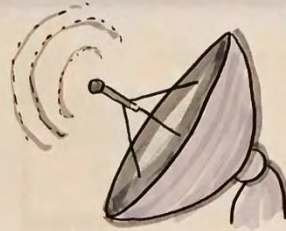


10_Team_Puzzle



Team_18_Was ist ein Team

Team-
radar



Wunsch = Zukunft

FK → Team
Team → FK

Bedürfnis = Gegenwart

FK → Team
Team → FK

TEAMRADAR

Klare
Aufgabenorien-
tierung

Viel Feedback
+ Diskussionen

Prozess

Klima

Erwartungen
aneinander sind geklärt

hält auch unter Druck
zusammen

Konsequente
Zielverfolgung

Gemeinsames
Lernen

Ergebnis

Bewegung

hoher Leistungs-
anspruch

Gemeinsames
Lösen von
Problemen

Wertstoffbohrung

- 1 Bitte notieren Sie 2 für Sie in der Zusammenarbeit besonders wichtige Werte auf die gelben Karten.

Wichtiger Wert X...

Mein wichtig

- 2 Wählen Sie einen Wert aus.

Wert X

Wert Y

- 3 Befragen Sie sich gegenseitig in 3 Schritten + notieren Sie die Antworten jeweils auf den weißen Karten.



15 Min.

© kröselberg

Befragung in 3 Schritten

- 1 Was ist dir an Wert A so wichtig? Wozu dient das?



"B"

- 3 "B" auf weiße Karte notieren



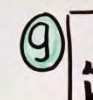
Was ist dir an B so wichtig?



- 6 "C" auf weiße Karte notieren



- 7
- Was ist dir an C so wichtig?
-



"D" auf weiße Karte notieren



10 Rollenwechsel



© kröselberg

Team-Kultur

+6

0

-6

- ➔ Kooperation
- ➔ Unterstützung
- ➔ Rechtzeitige Information
- ➔ Qualität
- ➔ Belastbarkeit
- ➔ Eigenständigkeit
- ➔ Verantwortung

- ➔ Harmoniesucht
- ➔ Nicht **NEIN** sagen können
- ➔ Zu lange Besprechungen
- ➔ Perfektionismus
- ➔ Verausgabung
- ➔ Mangelnde Abstimmung
- ➔ Einmischung

© kröselberg

Unser Team



Was läuft bei uns gut und was schätze ich an der Zusammenarbeit?



😊 läuft gut	☹️ läuft schief
<ul style="list-style-type: none">▶ dies und das▶ das auch▶ das ganz besonders▶	<ul style="list-style-type: none">▶ uiuii...▶ ätzend▶ fürchtbar▶ hm.....▶

Was läuft bei uns schief und was wünsche ich mir anders?



© kröselberg

Gesprächs-Impulse

1 Oberste Karte umdrehen und vorlesen.



2 Bitte reihum kurz dazu Stellung nehmen ... den Rest der Zeit für Nachfragen + Gespräche nutzen.



3 Auf Signal nächste Karte umdrehen ... u.s.w.



© kröselberg

Change

4 Grundprinzipien

1. Ganzheitlichkeit
(Strukturen ↔ Verhaltensmuster)

2. Respekt vor anderen Interessen

3. Gründe und Formen der Beteiligung

4. Zielklarheit
(Wirkung am Arbeitsplatz)

© kröselberg

Mein Umgang mit Veränderungen

wichtige Aspekte



In meinem Leben waren für mich bedeutsame Veränderungen ...

Meine erste Reaktion auf Veränderungen war/ist (typisch) ...

Geholfen hat mir dabei ...

Gelernt habe ich für mich dabei, dass ...

Unsere wichtigsten Erkenntnisse für das Plenum!



© kröselberg

Ebenen der Veränderung

Ziele/Konzepte

Umfeld (Gesetze etc.)

Rollen (Verantwortung, Aufgaben)

Arbeitsprozesse

Personen, Qualifikationen, Verhalten, Tätigkeiten

Kommunikation, Kooperation



© kröselberg

Zauberformel der Veränderung



- ▶ nächste Schritte
- ▶ „Landkarte“
- ▶ Fähigkeiten nutzen + entwickeln

- ▶ Wechsicherheit + Design
- ▶ konkrete Erwartungen + Beitrag

Ressourcen

Schubmotivation

Notwendigkeit
Was passiert, wenn nichts passiert?

Zugmotivation

Vision, Nutzen für Kunden, Mitarbeiter, Unternehmen

© kröselberg

Jeder gegen jeden

Jeder für sich

Konkurrenz

Jeder verfolgt sein Ziel auf Kosten der anderen

Koexistenz

Jeder geht seinen Interessen nach

T E A M



Gemeinsam sind wir stärker



Kooperation

Jeder hat Vorteile, wenn er den anderen unterstützt



© kröselberg

Schatten- mächte

- Wer bestimmt die Richtung?
- Wer hilft bei Entscheidungen?
- Wer verteilt Arbeit?

funktional

dysfunktional

© kröselberg

Schattenmächte

informelle Führer

Formale ...

+ Überstruktur


- Unterstruktur

→ Beliebtesten

→ Tüchtigsten

→ Experten

→ Kämpfer

→ König 

Was steckt dahinter?

→ (fehlende) Anerkennung von Leitung

→ (überzogenes) Verantwortungsbewusstsein

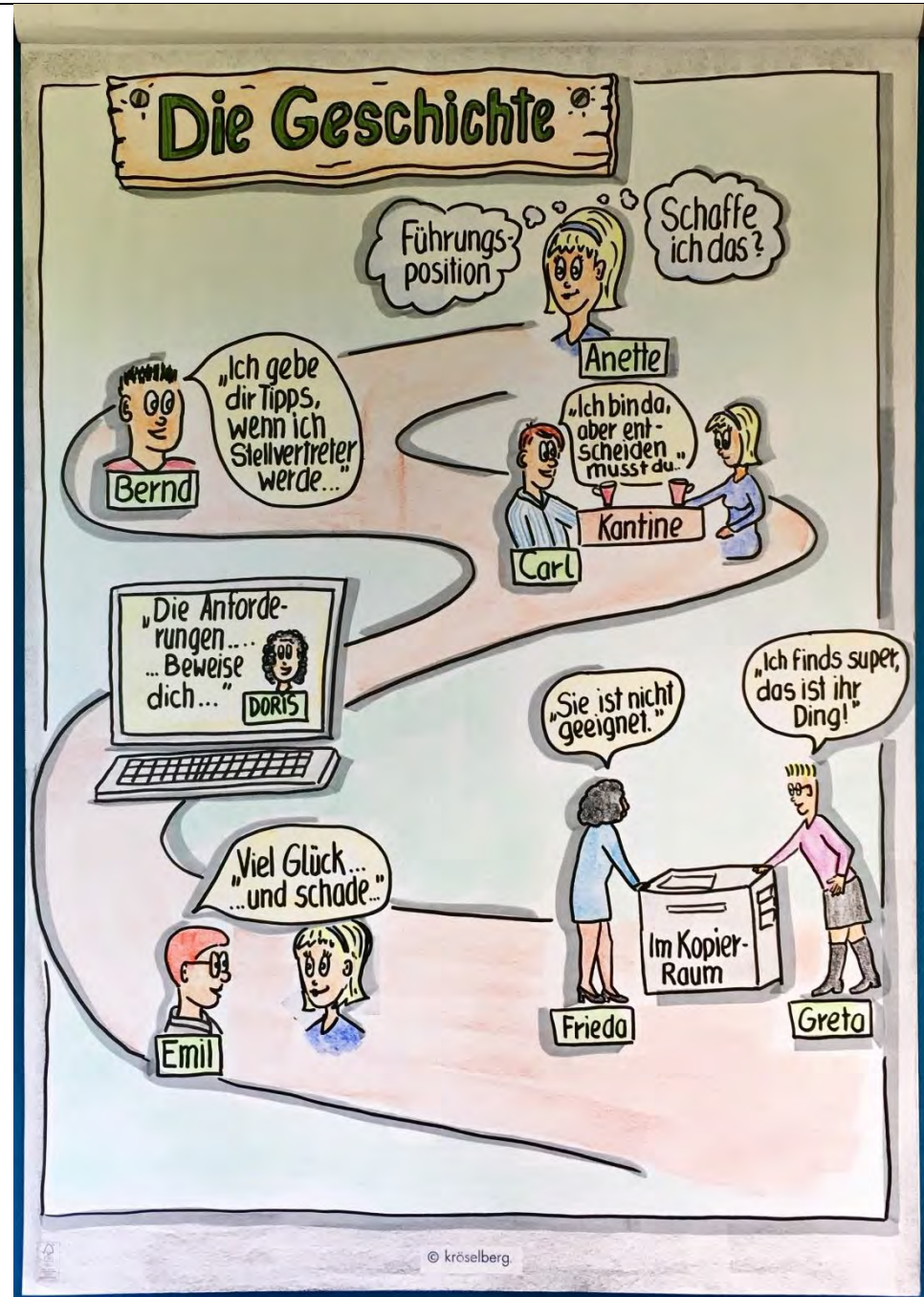
→ verwehrte Karriere

→ Unterstützungsbedürfnis

© kröselberg



Team_12_Störungsbilder



15_Geschichte



Gleiche Aufgaben

Unterschiedliche Aufgaben Experten

Unterschiedliche Aufgaben + int. Abhängigkeit

→ Standards
→ Qualität
→ abgestimmte Prozesse
→ von einander lernen

→ Generalistische Rahmenbedingungen
→ Außenwirkung "Auftritt"

→ Interne Kunden-Lieferanten-Beziehung
→ Schnittstellenmanagement
→ Konfliktmanagement



© kroselberg

Heldenhafter Wissenstransfer für Teams

▶ Kurze Heldenanalyse

- Kernaufgaben
- Kernkompetenzen

▶ Punktuelle Heldenverehrung

▶ Prioritäten setzen

- Superheld auf heißem Stuhl
- Heldenpitch am Marktplatz

▶ Aktionsplan



© kroselberg

Flying-Frisbee-Factory Regeln und Anweisungen

- ✦ Arbeitsanweisungen der einzelnen Abteilungen beachten.
- ✦ Materialbeschaffung + Transport obliegt allein der Abteilung Materialwirtschaft.
- ✦ Jeder Mitarbeiter muss in seiner Abteilung bleiben.
- ✦ Keine freie Kommunikation zwischen den Abteilungen - nur über Teamleiter.
- ✦ Nur der Teamleiter kann über Veränderungen (z.B. Abteilungszusammensetzungen) entscheiden.



© kroselberg

Flying Frisbee Factory

In Ihrer Firma sollen Frisbees hergestellt werden. Der Markt ist eng, die Konkurrenz groß. Ihr Kunde nimmt alle produzierten Frisbees ab, wenn für ihn die Qualität stimmt.



© kroselberg

"Gebrauchsanleitung für den Jammerlappen"



Es gibt ein Problem? Sie ärgern sich?
Dann greifen Sie zum „Jammerlappen“!

Immer eine(r) zur Zeit!

Entlastung garantiert!

Gedankenspiel

Situation:

Ihr bester Freund fängt in
Ihrem Unternehmen an:

- ▷ befristet,
- ▷ mit Hoffnung auf eine feste Stelle.



Frage:

Was raten Sie dieser Person? "!!!"

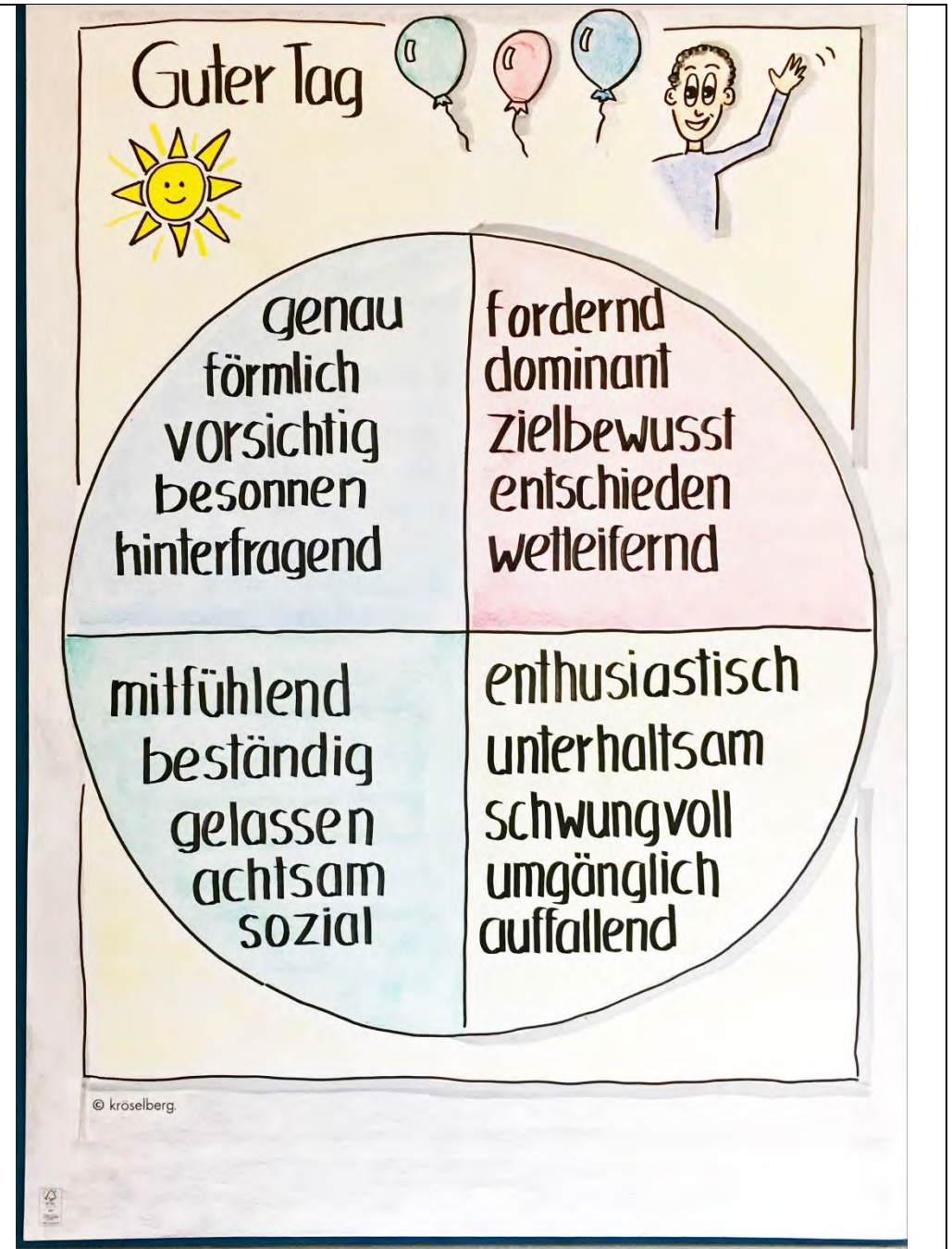
- ▷ Was muss sie tun?
- ▷ Was auf keinen Fall? "X X"
- ▷ Welches Tabu darf nicht berührt werden?

Und wenn es eine Freundin wäre,
was wäre evtl. anders?





Insights_02_Farben-Bedürfnisse (→ Modul 1)



Insights_07_GuterTag (→ Modul 1)

Schlechter Tag



kühl
reserviert
gelangweilt
misstrauisch
unentschlossen

arrogant
aggressiv
intolerant
antreibend
beherrschend

zurückgezogen
resignierend
leichtfertig
hartnäckig
stur

ausschweifend
unüberlegt
hektisch
erregbar
taktlos

© kröselberg

