

Ihre Spezialisten für Systemische Teamentwicklung



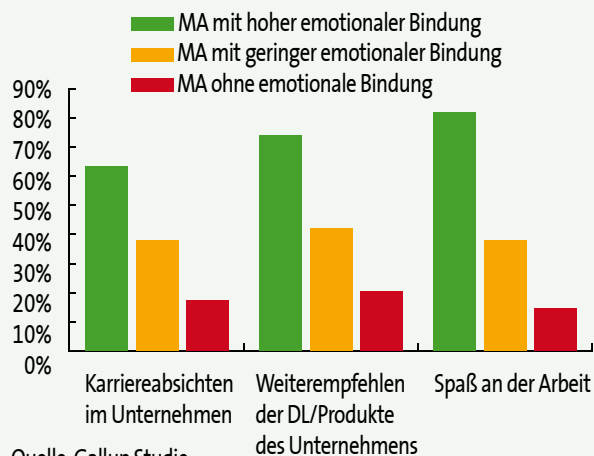
„Zusammenkommen ist ein Anfang. Zusammenhalten ist Fortschritt. Zusammenarbeiten ist Erfolg.“

Henry Ford

- so könnte man einen Leitfaden für die moderne Personal- und Teamentwicklung überschreiben. Funktioniert das Team als solches nicht oder nur zum Teil, reduziert sich die Leistung des Einzelnen, je nach Grad der Spezialisierung und der Vernetzung, bis zur Bedeutungslosigkeit.

Eine Reihe repräsentativer Erhebungen namhafter Institutionen, nicht zuletzt die vor kurzem erschienene Gallup-Studie, belegen, dass fast 90 Prozent der deutschen

Auswirkungen emotionaler Bindungen



Arbeitnehmer keine wirkliche Bindung zu Ihrem Unternehmen oder Team besitzen. Auch der öffentliche Dienst ist stark betroffen. Die fehlende Loyalität hat starke „Nebenwirkungen“. Neben den „Klassikern“ wie vermehrte Fehlzeiten, höhere Fluktuation und dem Dienst nach Vorschrift ist alarmierend, dass sogar aktiv gegen die Interessen des Arbeitgebers gearbeitet wird.

Eine Steigerung der Performance ist auf dieser Basis nicht realistisch. Im Gegen-

teil: einem Unternehmen mit 1000 Mitarbeitern beispielsweise entstehen Mehrkosten von mehreren Millionen Euro im Jahr! Und dabei sind Opportunitätskosten nicht berücksichtigt. Auch Rezession und Krisen und damit die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes führen laut Gallup-Studie nicht zu einer Einstellungs- und Verhaltensänderung bei den Mitarbeitern.

Die genannten Studien belegen aber auch, dass bestimmte, oberhalb des Durchschnitts liegende Performance-Level, nur über die Gruppe/das Team aktiviert werden können. Hier findet sich ein wirksamer Hebel, um aus durchschnittlicher Performance Spitzenleistungen zu entwickeln.



Systemische Organisationsberatung legt daher die Aufmerksamkeit auf das Zusammenwirken der verschiedenen Elemente in einem System, versucht, ihrer Komplexität gerecht zu werden und beschreibt Wechselwirkungen, Ergänzungsprozesse und gegenseitige Beeinflussung. Folglich umfasst die systemische Teamentwicklung, im Unterschied zur klassischen Personalentwicklung, Aspekte von Unternehmensberatung, Team- und Einzelcoaching sowie der Organisationsentwicklung.

Zielkatalog

- Wirtschaftlichkeit/ Produktivität
- Umsätze/Erträge
- Dienstleistungsqualität
- Servicelevel
- Kundenzufriedenheit
- Innovationszyklen
- Projektperformance
- Qualitätssicherung
- Schnittstellenkommunikation
- Öffentlichkeitswirksamkeit

Zielgruppe

- Spezialistenteams
- Führungsnachwuchs
- Führungskräfte teams

Teilnehmerzahl

- max 20 Personen

Durchführungsmöglichkeiten mit professionellen Projektmitteln

- Outdoor-Maßnahmen
- Indoor-Maßnahmen
- Kombinierte Maßnahmen



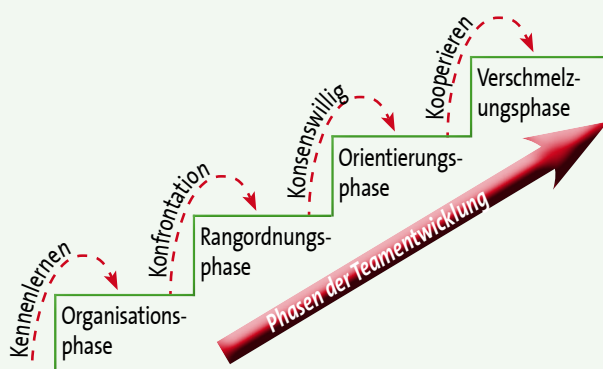
Ihre Spezialisten für Systemische Teamentwicklung

Der Weg der Systemischen Teamentwicklung beginnt mit der Frage nach den Ursachen. Wenn also nicht Mitarbeiter oder Führungskräfte ausschlaggebend für die zu geringe Performance sind und auch die sonstigen Bedingungen angemessen sind, dann muss der Fokus der Aufmerksamkeit auf die teambezogenen Interaktionen sowie das zugrunde liegende Selbst- und Gruppenverständnis gelegt werden. Eindeutig betriebswirtschaftliche Ziele sind ein weiteres Wesensmerkmal. Zu bedenken ist jedoch, dass soziale Systeme mit der selbstständigen Identifikation ihrer Probleme aus der Innensicht in gewisser Hinsicht überfordert sind. Genau in diesem Bereich und zu diesem Zweck brauchen sozioökonomische Systeme professionelle Beratung und individuell entwickelte Lösungen.



Entwicklung im Sinne der Systemischen Teamentwicklung bedeutet Veränderung von Gruppeninteraktionen auf Basis einer zu verändernden Einstellung des Einzelnen zu sich selbst und zur Gruppe. Eine wesentliche Aufgabe liegt im Erkennen der Zusammenhänge durch Beobachtung der Gruppenmitglieder und den Interaktionen in der Gruppe sowie darin, die daraus resultierenden Erkenntnisse transparent zu machen. Zufriedenheit und Integrationsbereitschaft, der Reiz von positiven Gruppenerfahrungen und das Gefühl verstanden zu werden sind unbedingte Voraussetzungen für eine Einstellungs- und Verhaltensänderung.

Die zielgerichtete, strukturierte und regelmäßige Durchführung von systemischen Teamentwicklungs- bzw. Erhaltungsmaßnahmen führt dazu, dass das gesamte Potenzial der „Human Resource“ wirksam ausgeschöpft werden kann.



Die Teamentwicklungs- und Erhaltungsmaßnahmen der Euroworks orientieren sich an den Gegebenheiten im Unternehmen, der Zusammensetzung und den Zielen der jeweiligen Gruppe und ihres Umfeldes. Am Beginn eines jeden Projekts stehen immer Orientierungsgespräche. Dann erfolgen Zielfindungsgespräche mit den Führungskräften und

der Gruppe. Strukturierte Einzelinterviews mit den Gruppenmitgliedern und soziometrische Messungen schließen die Vorbereitungen ab. So erhalten wir erste Erkenntnisse zum Selbstverständnis der Teammitglieder, zu den Rollenverteilungen innerhalb der Gruppe sowie den Erwartungshaltungen des Einzelnen. Eine Reihe wirkungsvoller Initialaktionen, die Reize in Form positiver Gruppenerfahrungen setzen, leisten einen wesentlichen Beitrag zur Veränderung. Die Festigung und Umsetzung der neuen Verhaltensmuster in den Arbeitsalltag wird durch begleitende „Follow-up“ Maßnahmen erreicht.

Die Art der Initialaktionen richtet sich nach Art, Größe und Zusammensetzung der Gruppe. Als besonders effektiv haben sich Outdoor-Maßnahmen herausgestellt. Der Vorteil im Vergleich zu Indoor-Maßnahmen liegt darin, dass hier weniger Rückzugsmöglichkeiten für die Teilnehmer bestehen. Damit ist das Vermitteln von positiven Gruppenerfahrungen am intensivsten und wirkungsvollsten möglich. Zudem legen die Teilnehmer aufgrund des besonderen Charakters dieser Maßnahmen innerhalb kürzester Zeit gespielte Verhaltensweisen ab und handeln authentisch. Erfahrungsgemäß zeigen 4-6 tägige Initialaktionen mit einem auf die Ziele abgestimmten Coachingprogramm die größten Erfolge. Dies kann im Rahmen z.B. von Seereisen oder auch in Form von Aktivitäten im Gebirge, welche auch im Winter realisierbar sind, erreicht werden.

Für weitere Fragen steht Ihnen das Euroworks Team gerne zur Verfügung.

Wissenschaftliche Quellen

- Studie des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales
- Gallup-Index 2009
- Studie Teamentwicklung (Institut für Begleitforschung)
- Projektmagazin Thema Teamentwicklung
- Fachbuch „Kundenorientierte Teamentwicklung“
- Interkulturelle Teamentwicklung, Abteilung für Sozial- und Organisationspsychologie, Prof. Dr. Alexander Thomas
- Fakultät für Psychologie, Arbeitsgruppe Kompetenz- und Personalentwicklung, Jun.-Prof. Dr. Marc Solga, Literaturübersicht

Euroworks GmbH Internationale Personalberatung

Hauptstraße 4-6
D-56414 Steinefrenz

Telefon +49 (0) 64 35 / 90 93 - 0

www.euroworks.com

