



TEAM DEVELOPMENT

PROZESS

Nach dem Erstkontakt geht es um Auftragsklärung und eine sorgfältige Diagnose. Oft interviewe ich dazu alle oder eine Auswahl von Teammitgliedern. Das Workshop-Design entsteht häufig in Ko-Kreation mit dem Auftraggeber. Wichtig ist zu wissen, dass ein Design nur als anfängliche Idee für den Workshop dient. Um die gemeinsame Zeit im Workshop möglichst effektiv zu nutzen, kann der ursprüngliche Plan zugunsten wichtiger aufkommender Themen umgestellt werden. Ein Debriefing und mögliche Follow-Up Maßnahmen schließen den Prozess ab.

ARBEITSBEISPIELE

Aus Vertraulichkeitsgründen werden an dieser Stelle keine Firmennamen genannt:

- Team- bzw. Bereichsentwicklung mit 16 Mitglieder eines Event-Services zum Thema Vertrauen und Konflikt (2016)
- Teamentwicklung mit deutschem Board zu Strategie und Visionsbildung; außerdem Fokus auf unterschiedliche persönliche Arbeitsstile und deren Auswirkungen auf die Teamkollaboration (2015/2016)
- Teamentwicklungen mit verschiedenen Medienunternehmen zu Themen wie Innovation, Neuausrichtung und Kommunikationsmustern (2014, 2015, 2016)
- Teamentwicklungen mit HR-Leitungsteam zum Thema Kulturveränderung und Führungsverhalten sowie Abteilungsmoderationen zu einer Mitarbeitermeinungsumfrage (2014-2015)
- Teamentwicklung mit der erweiterten Geschäftsleitung eines Finanzdienstleisters zu den Themen Rollenklärung und Verantwortungsübernahme (2014)
- Teamentwicklung einer internationalen Strategieberatung bestehend aus neun Personen zu den Themen Reputation und Konflikt (2014)

- Teamentwicklung einer Kultureinrichtung mit acht Führungskräften zum Thema Eigen- und Mitarbeiterführung (2014)
- Team- und Bereichsworkshops mit unterschiedlichen Abteilungen eines Medienkonzerns; Gruppengröße variierte zwischen neun und 30 Personen; Themen spannen sich von Führungsarbeit, über Schnittstellendefinition zu Konfliktmanagement zwischen Abteilungen (2011/2012/2013/2014)