

Teamführung und -entwicklung – 7 Schritte zur Top-Performance

Die wichtigste Aufgabe einer Teamleitung ist es, die Ziele zu erreichen. Dazu benötigt sie ein Team, das zusammenhält und sich leistungsorientiert auf diese Ziele zubewegt.

Was Sie aus diesem Seminar für die Praxis mitnehmen:

Die Führungskräfte kennen die „Landkarte“, entlang derer sie ihre Teams von der Entstehung bis zur Performance und Erneuerung führen und begleiten. Sie erhalten eine Toolbox, mit deren Hilfe sie Standortbestimmungen durchführen und zielgerichtete Teamentwicklungspläne erstellen können.

Inhalte:

Teamentwicklung und Team-Performance

- Die 7 Stufen der Teamentwicklung: von der Orientierung zur Performance
- Konkrete Maßnahmen, die 7 Stufen erfolgreich zu meistern
- Team-Checkup: Stärken und Ansatzpunkte im eigenen Team
- Exkurs: welche Führung sich Teammitglieder wünschen

Team und Persönlichkeit/en: Bevorzugte Teamrollen und -aufgaben

- Reflexion: eigene bevorzugte Teamrolle
- Teamaufgaben und Teamrolle: Stärken und Schwächen bei der Aufgabenerledigung
- Teamaufgaben umfänglich bearbeiten mit dem Tool „Denken rund ums Aufgaben-Rad“
- Experiment: Gruppenübersicht und -analyse mit den anwesenden Teilnehmern

Team und Zusammenhalt

- Arbeitsbeziehungen visualisieren: das „soziale Team-Atom“
- Typische Teamkonflikte und passende Lösungsstrategien
- Was bringt und hält ein Team zusammen?
- Reflexion: Linking-Skills-Check

Optional: Besonderheiten der Führung räumlich verteilter/virtueller Teams

- Potenziale und Herausforderungen räumlich verteilter Teams
- Die 4 Distanzdimensionen: Toolbox für die Teamleitung
- Fallstudie, Ansätze zur „Distanzverringern“ im eigenen Team

Wie wir in diesem Seminar arbeiten

Praxis-Inputs, aktivierende Einzel- und Gruppenarbeiten, Diskussionen, Erfahrungsaustausch, Fallstudie, Entwicklung eines konkreten Teamentwicklungsplanes. Optional: Einsatz des TMS-Profiles (TMS = Team Management System) und/oder Team Performance Checkup vorab zur intensiven Analyse des eigenen Teams im Schulungsrahmen.

Je nach angesetztem Zeitrahmen: Erstellung des Teamentwicklungsplans für die kommenden 6/12 Monate optional auch als Transferaufgabe zur Besprechung mit dem eigenen Vorgesetzten im Unternehmen.