

TEAMKOMPETENZ

Ein **WORKSHOP** auf dem Weg zur lernenden Organisation

„Every and each organization is perfectly designed to get the results it gets!“
(Dave Hanna)

Ihr Weg hat Sie weit gebraucht, aber ...

- ... irgendwie war die Zusammenarbeit schon einmal besser.
- ... irgendwie könnten Sie effizienter sein.
- ... irgendwie war es früher einfacher, die Aufgaben gemeinsam zu erledigen.
- ... irgendwie sind Sie nicht mehr so ein eingespieltes Team.
- ... irgendwie waren Sie schon einmal innovativer.
- ... irgendwie verlieren Sie den Blick aufs Ganze.
- ... irgendwie waren Sie früher erfolgreicher.
- ... irgendwie wirken Ihre Führungsmethoden nicht mehr so effizient.

Keine Angst!

Das was Sie hier erleben, ist weder außergewöhnlich noch Anlass für Fatalismus. Vielleicht ist es einfach nur ein Anzeichen für anstehende Entwicklungs- und Veränderungsschritte.

So wie die Individuen muss auch jede Organisation (und jedes Subsystem) sich im Laufe ihres Lebenszyklus entwickeln und dabei verschiedene Phasen durchschreiten. Obige Indikationen sind typisch für Übergänge von der Pionierphase in die Differenzierungsphase oder von dieser in die Integrationsphase.

Mit Elementen der Organisationsentwicklung (OE) hier anzusetzen, leistet Verstehen und schafft Handlungsspielräume gleichzeitig.

Warum Veränderung und warum genau so?

Organisationen erfahren im Laufe der Zeit eine Vielzahl kleiner und großer Veränderungen und oft finden diese Veränderungen mehr oder weniger unbemerkt statt.

Immer öfter stellt sich für sie die Notwendigkeit von größeren, systematischen und zielgerichteten Umgestaltungen. Anstöße kommen dabei meist als sogenannter Problemdruck, entweder von außen aus der Umwelt oder von Innen aus dem Unternehmen selbst.

Unter Organisationsentwicklung versteht man einen geplanten, langfristigen und umfassenden Entwicklungs- und Veränderungsprozess. Es werden Lernprozesse in Gang gesetzt, an denen sich alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aktiv beteiligen.

Alle Betroffenen können diesen Wandel dabei mittragen, weil sie von Anfang an in die Entwicklung mit eingebunden sind. Der Wandel selbst vollzieht sich anhand erfahrungsgeleiteter Lern- und Problemlösungsprozesse, die durch Methoden und Instrumente der angewandten Sozialwissenschaften induziert und unterstützt werden.

Dabei verfolgt die Organisationsentwicklung zwei Ziele:

Neben einer Steigerung der Produktivität will man auch die Lebens- und Arbeitsqualität und die Fähigkeit zur Problemlösung innerhalb der Organisation verbessern (Zieldualismus: Effizienz und Humanisierung).

„Die Mitglieder einer Organisation sind immer mehr, als die Organisation verkraften kann.
Es gilt aber auch: Eine Organisation ist immer mehr, als ein Mitglied verkraften kann.“
A. Bergknapp

Ziel des Workshops ist es ...

- ... das Wesen von Teams als leistungsstarke Organisationseinheit zu erkennen und zu verstehen,
- ... Teamkompetenz zu erleben und als Quelle und Ressource für Organisation und Individuum nutzbar zu machen,
- ... sowie die Erfahrungen in konkrete Entwicklungsschritte umzusetzen.

Vorgehen:

Im Rahmen des Workshops wird ein Kompetenzprofil des Teams erstellt, in dem die Ressourcen sowohl der einzelnen Mitglieder (**Fokus Individuum**) als auch des gesamten Teams (**Fokus Organisation**) sichtbar werden.

Darüber hinaus werden in einem weiteren Schritt Möglichkeiten entwickelt, wie **Potentiale in der Teamkompetenz** (noch besser) genutzt und vor allem konkret eingesetzt werden können. Abschließende Supervisionseinheiten sichern die Ergebnisse.

Mittelbare Wirkungen:

- Förderung einer Kultur des Lernens
- Nutzung von Dialog und Kommunikation
- Entwicklung von Fähigkeiten zur Selbstreflexion
- Erleben der Vorteile von Flexibilisierung versus Starrheit
- Unterstützung der Selbstorganisationskraft des Teams
- Entwicklung eines gemeinsamen Teamverständnisses
- Stärkung der Teamidentifikation
- Schaffung einer Grundlage für Qualifizierungspläne

Nutzen stiften

Der zeitliche Rahmen:

Vorbereitung

2 + 1 Tage Workshop

Teamsupervision

Der Workshop:

Existenzgrund und Teamwirklichkeit

1. Tag



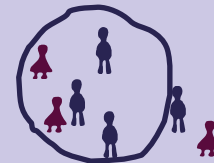
Einführung

in das Thema
„Lernende Organisation
– Lernendes Team“



Existenzgrund

Welches Bedürfnis der Umwelt
sollen wir innerhalb unserer
Organisation als Team befriedigen?



Teamwirklichkeit

- Was ist ein Team?
- Welche Aufgaben haben wir zu erfüllen?
- Welche Kompetenzen sind dafür nötig?
- Was verlangt die Zukunft von uns?

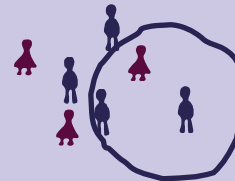
Individuelle Kompetenz und Teamkompetenz

2. Tag



Individuelle Kompetenz

Erstellung eines persönlichen
Kompetenzprofils mittels Berufspanorama u.
Kompetenzkatalog



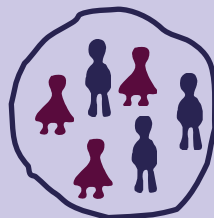
Welche von meinen Kompetenzen sind
relevant für das Team?

Teamkompetenz und Zukunft

3. Tag

Teamkompetenz

- Welche Kompetenzen haben wir?
- Welche Kompetenzen fehlen uns?
- Welche Kompetenzen sind im Ungleichgewicht?
Welche Kompetenzen werden wir
in Zukunft brauchen?



Abschluss

Zukunftsentwurf

- Entwurf eines neuen
Organisationskonzepts für das Team
- Zusammenführung der Ergebnisse
und
- Ausarbeitung von Handlungspfaden

Die Leistungen im Einzelnen:

Vorbereitungsgespräch mit Auftraggeber

- Adaptierung des Workshop-Designs auf die Unternehmenssituation
- Produktion und Bereitstellung des Workshop-Unterlagen
- Durchführung des Workshops (in 2 Teilen)
- Protokollierung des Workshops
- 2x2 Einheiten Teamsupervision
- Abschlussgespräch mit Auftraggeber (samt Einschätzung des Teamstatus)

Methodik:

Es handelt sich um eine Mischung aus formalem, strukturiertem Arbeiten (Einzel- und Gruppenarbeiten, Persönlichkeitsanalyse) und Arbeit mit analogen Lernfeldern (Spiel und Reflexion).

Grundlage und Rahmen dafür bilden Theorieinputs zu den Themen:

- Lernende Organisation nach Argyris und Senge
- Ressourcenorientierte Personalentwicklung und Kompetenzanalyse nach Erpenbeck und von Rosenstiehl

Für wen?

Der Workshop eignet sich für alle Unternehmen in denen teamorientierte Zusammenarbeit die Handlungsgrundlage zur Zielerreichung bildet. Das Angebot richtet sich demnach an Teams bzw. Organisationseinheiten in Unternehmen oder an Kleinunternehmen in ihrer Gesamtheit.

Hinweis: Für Teams, die sich in einer aktuellen Krise befinden, aus der heraus ein offenes und gemeinsames Gestalten der Zukunft aktuell nicht möglich ist, ist der Workshop in der Form nicht geeignet. Hier kann allerdings im Vorfeld versucht werden, eine konstruktive Arbeitsbasis zu schaffen, etwa mit der Methode der Supervision.

Version 2.1 (Mai 2011)

Kontakt:



Arbeitsgemeinschaft für systemische Team- und Organisationsentwicklung

Dipl.Ing. Jürgen Hamader

A-4690 Schwanenstadt, Rüstorf 127
phone: +43.664.916393
mail: hamader@argeteam.at

Mag.^a Christine Greunz

A-4814 Altmünster, Finsterau 55
phone: +43.660.1412084
mail: greunz@argeteam.at