



Wenn wir uns einig sind, gibt es wenig, was wir nicht können. Wenn wir  
uneins sind, gibt es wenig, was wir können.  
John F. Kennedy (1917-1963)

### Sie wollen mit Ihrem Team ...

- ... die Entwicklung nicht dem Zufall und dem Glück überlassen.
- ... eine optimale Grundlage für die Zusammenarbeit schaffen.
- ... der (Team-)Führungskraft Unterstützung bei ihrer (neuen) Aufgabe bieten.
- ... eine wertschätzende Teamkultur ermöglichen.
- ... neue Teammitglieder bestens in das bestehende Team eingliedern.
- ... die vorhandenen Ressourcen und Fähigkeiten optimal nutzen.

### Warum ist Teambildung so wichtig?

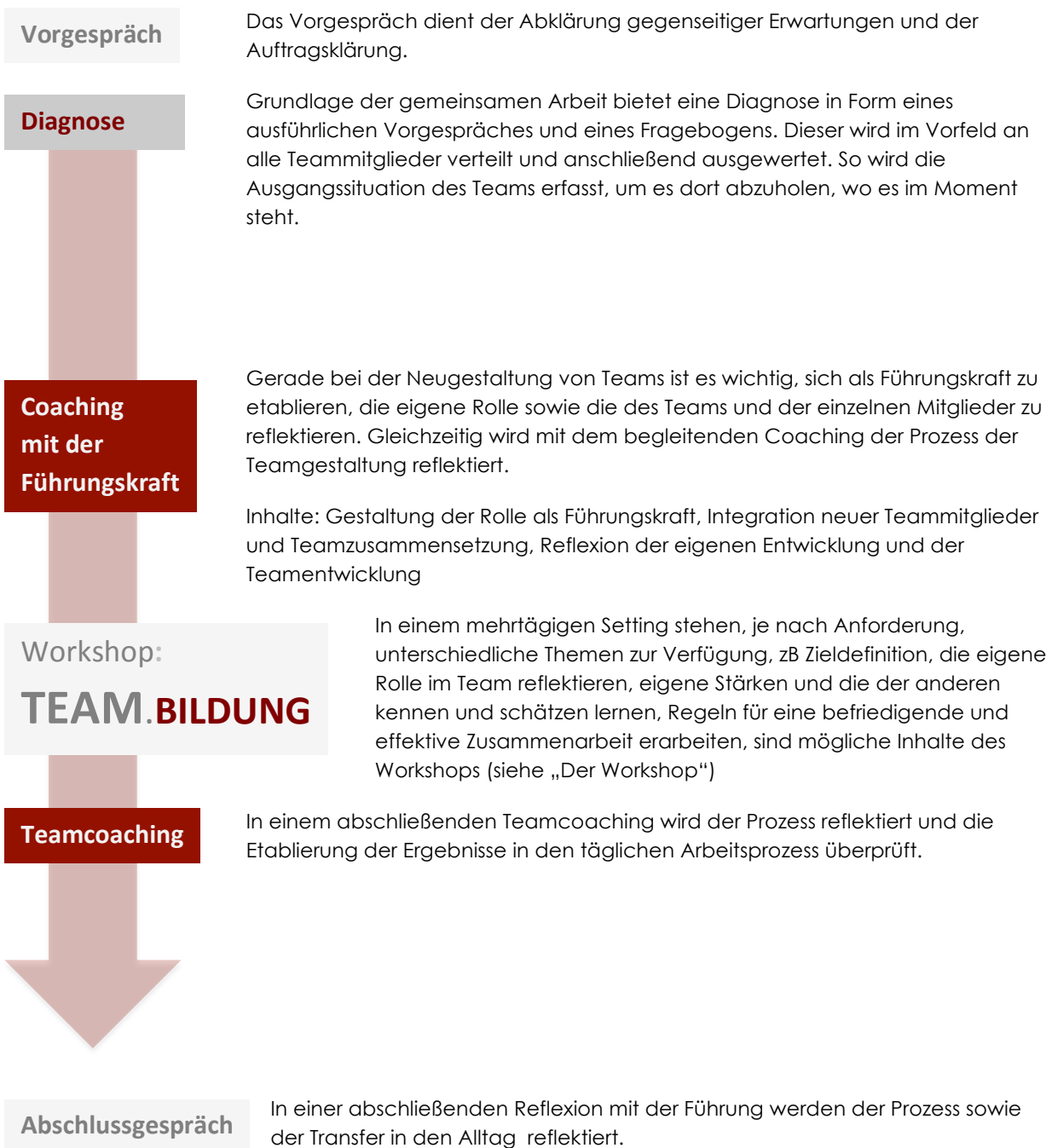
Eine teamartige Organisation ist heute in unseren Organisationsmodellen die gängigste und von den Führungskräften am meisten bevorzugte Form. Verbunden wird mit dem Begriff „Team“ eine außerordentlich leistungsfähige Einheit, in der alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ihre individuellen Ressourcen in einem Klima des Vertrauens optimal einbringen.

Spätestens hier wird klar, dass ein Team nicht durch die organisatorische Zuordnung einer gewissen Anzahl von Personaleinheiten entsteht, sondern eine Investition erfordert und einer Entwicklung bedarf. Will man also den Mehrwert eines Teams als Potential nutzen, müssen alle jene Voraussetzungen geschaffen werden, die für eine Teamentwicklung notwendig bzw. förderlich sind.

### Ziel von Teambildungsprozessen ist ...

- ... das Wesen von Teams als leistungsstarke Organisationseinheit zu erkennen und zu verstehen.
- ... Klärung der Aufgaben und Ziele des Teams sowie der Rollen und Funktionen der Einzelnen.
- ... Ziele und Visionen zu erarbeiten und lebbar zu machen.
- ... gemeinsam Regeln erstellen, um eine erfolgreiche und zufriedenstellende Zusammenarbeit zu ermöglichen.
- ... die Unterschiedlichkeit der Teammitglieder als Chance erkennen.
- ... Entwicklung eines gegenseitigen Vertrauens.
- ... die Führungskraft in ihrer Funktion zu stärken.

- Förderung einer Kultur des Lernens
- Nutzung von Dialog und Kommunikation
- Entwicklung von Fähigkeiten zur Selbstreflexion
- Unterstützung der Selbstorganisationskraft des Teams
- Stärkung der Teamidentifikation



**Die konkreten Inhalte sowie Aufbau und Umfang des Workshops werden den Bedürfnissen der Organisation und den individuellen Anforderungen der aktuellen Teamsituation angepasst.**

Auf jeden Fall handelt es sich um einen Wechsel von Gruppen- und Einzelarbeit, kurzen theoretischen Inputs, sowie Übungs- und Spielsequenzen. Es wird damit sowohl die sachliche als auch die psycho-soziale Ebene angesprochen.

### Mögliche Workshop-Themen können sein:

<b>Teamkultur</b>	Welche Werte wollen wir als Team leben und nach welchen Regeln?
<b>Existenzgrund des Teams</b>	Welches Bedürfnis der Umwelt sollen wir innerhalb unserer Organisation als Team befriedigen?
<b>Teamkommunikation</b>	Wie sieht unsere Gesprächskultur aus, wie geben wir Feedback und wie gehen wir mit Konflikten um?
<b>Teamvision</b>	Wo sehen wir uns als Team in den kommenden Jahren? Was ist uns wichtig?
<b>Teamidee</b>	Was ist ein Team? Was braucht ein Team? Was braucht unser Team?
<b>Teamkompetenz</b>	Welche Aufgaben haben wir zu erfüllen u. welche Kompetenzen stehen uns dafür zur Verfügung?

### Die Leistungen im Einzelnen:

- Vorbereitungsgespräch mit Auftraggeber
- Diagnose: Gespräch mit Führungskraft sowie Erstellung eines Fragebogens für Teammitglieder als Grundlage für die gemeinsame Arbeit
- Adaptierung des Workshop-Designs auf die Unternehmenssituation
- Produktion und Bereitstellung der Workshop-Unterlagen
- Durchführung des Workshops
- Protokollierung des Workshops
- 2 x 2 Einheiten Führungskräftecoaching
- 1 x 2 Einheiten Teamcoaching
- 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 jeweiligen Themen.

**Hinweis:** Ab 10 Teilnehmer/-innen werden die Workshops auf jeden Fall mit zwei Trainern/-innen geführt.

### Für wen?

Unsere Workshops eignen sich für alle Organisationen, 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.



selbständige Unternehmensberaterin

Schwerpunkt: Berufs- und Personalberatung, Supervision, Coaching und Training

Mitbegründerin der ARGE Team – Arbeitsgemeinschaft für systemische Team- und Organisationsentwicklung

langjährige Erfahrung als Trainerin und Beraterin sowie in der Leitung verschiedener arbeitsmarktpolitischer Projekte zu den Themen gleichstellungsorientierte Personalpolitik, Erweiterung des beruflichen Handlungsspielraumes und Interkultureller Kompetenz

Mag.<sup>a</sup> Christine Greunz



selbständiger Unternehmensberater (realitas – Ideen beleben),

Mitbegründer der ARGE Team – Arbeitsgemeinschaft für systemische Team- und Organisationsentwicklung

Gesellschafter von TAO – Team für angewandte Psychologie u. Organisationsberatung

langjährige Erfahrung in der Privatwirtschaft in den Bereichen Verkauf, Organisation, Forschung und Entwicklung, Führung von größeren Organisationseinheiten als Geschäftsführer

Dipl.Ing. Jürgen Hamader

## Kontakt:

### Mag.<sup>a</sup> Christine Greunz

Finsterau 55  
4814 Altmünster (Neuk.)  
0660 1412084  
office@christinegreunz.at

[www.christinegreunz.at](http://www.christinegreunz.at)

**GREUNZ**  
Beratung & Training

**ARGE Team**

Arbeitsgemeinschaft für system. Team-  
und Organisationsentwicklung