

stellen.suedostschweiz.ch

... die grösste stellenplattform der region

INSERATESCHLUSS:

Samstag-Ausgabe: Donnerstag, 8.00 Uhr

Comercialstrasse 20, 7007 Chur
Tel. 081 255 58 58, Fax 081 255 58 59
Agenturen in Arosa, Bonaduz, Ilanz, Lenzerheide
und Thusis**IM INTERNET ABRUFBAR UNTER:**

stellen.suedostschweiz.ch

Team-Entwicklung ist Persönlichkeitsentwicklung

Persönliches Verständnis fördert Teamkultur, Leistungsfähigkeit und Zufriedenheit des Teams. Eine Anleitung in vier Schritten zeigt, wie es funktionieren kann.

* Von Caroline Bernardi

Basis eines Teams bilden die einzelnen Persönlichkeiten mit all Ihren Eigenheiten. Wo mehrere Personen zusammenkommen, prallen unterschiedliche Weltbilder aufeinander. Deshalb muss jedes Teammitglied in einem ersten Schritt sich selber erkennen. Erst dann kann es unbefangen und ohne getrübbte Brille den anderen Teammitgliedern gegenüberzutreten und mit ihnen zusammenarbeiten.

Herausforderung Teamkultur

Die grösste Herausforderung in der Triologie des Teamerfolges bildet die Teamkultur, welche weder sichtbar noch greifbar ist. Strategie und Struktur sind sichtbar und somit leichter veränderbar. Die Teamkultur entspricht den Emotionen auf persönlicher Ebene. Sie symbolisieren die Tiefe, den Fluss und die Bewegung. Die Klärung und das Bewusstsein der Emotionen fördern die soziale Kompetenz der Teammitglieder und eine positive Teamatmosphäre.

1. Persönliche Standortbestimmung

Die persönliche Standortbestimmung ist das Fundament des gesamten Teamentwicklungsprozesses. Jedes Teammitglied lernt seine Persönlichkeit kennen und verstehen. Dadurch fällt ihm der Umgang mit sich und anderen leichter. Ausserdem erkennt es seinen

Nutzen in der Teamentwicklung. Dadurch wird seine Motivation und Veränderungsbereitschaft gefördert.

2. Standortbestimmung Team

In dieser Phase erkennen sich die Teammitglieder als Teil eines Ganzen. Ausserdem werden allfällige Konflikte angesprochen und gelöst. Ein wichtiger Grundsatz, der in der Teamarbeit beachtet werden sollte, besagt: Konflikte immer erst zu bereinigen, bevor gearbeitet wird! Dadurch wird die Teamatmosphäre gereinigt und effektive und effiziente Teamarbeit möglich.

3. Teamentwicklung

Wie es der Name bereits besagt, führt eine Teamentwicklung zu einer Entwicklung und somit auch Veränderung der Teamarbeit. Veränderung bedingt ein Weitergehen und Fortkommen des Teams. Altes muss losgelassen werden. Ein neuer, gemeinsamer Nenner muss gefunden werden. Eine gemeinsame Vision und eine gemeinsame Stossrichtung sind das A und O in dieser Phase. Deshalb sollten gemeinsam neue Visionen und Ziele für die Zusammenarbeit und anstehende Projekte entwickelt werden.

4. Prozessbegleitung Team/einzeln

Diese Phase sichert die Nachhaltigkeit der Teamentwicklung. Sowohl ei-



Wo mehrere Personen zusammenkommen, prallen unterschiedliche Weltbilder aufeinander.

Bild Keystone

ne Begleitung des Teams als Ganzes als auch der einzelnen Teammitglieder macht Sinn. Ob Einzel- und/oder Teamcoaching sollte situativ und nach Bedarf bestimmt werden.

* Caroline Bernardi ist Betriebsökonomin FH und Coach mit den Schwerpunkten Persönlichkeit erkennen, Potenzial entwickeln, erfolgreich sein. Ihr Angebot richtet sich an Unternehmen, Teams und Führungskräfte.

Aktuelle Termine

Team- und Einzelcoaching nach Vereinbarung; Coaching-Kompetenz I – Menschen verstehen, führen und coachen, Freitag, 22. August, 9–16.30 Uhr

Caroline Bernardi, Bernardi – Persönlichkeit.Potential.Erfolg. Im Städtli 37, 8872 Weesen, Telefon 079 602 15 14 caroline.bernardi@bernardi.li, www.bernardi.li