

## 4760 Team-Effektivität – maßgeschneiderte Lösungen für Sie und Ihr Team (nur Inhouse)

### Unsere Vorgehensweise:

#### Phase 1: Information

Die Beteiligten werden über den Projektablauf informiert, entweder über moderne Kommunikationstechniken und/oder im Rahmen von Projektbesprechungen

#### Phase 2: Individuelle Erarbeitung der Ergebnisbereiche

Mit Hilfe von Informationsunterlagen (schriftlich z.B. E-Mail) erarbeitet jeder Teilnehmer seine Liste von Ergebnisbereichen

#### Phase 3: Korrektur der Ergebnisbereiche

Jeder Teilnehmer übermittelt per E-Mail die Liste seiner Ergebnisbereiche an den Coach und Projektleiter, mit dessen Hilfe die Vorarbeit vervollständigt wird (die Teilnehmer erhalten eine Korrektur)

#### Phase 4: Teammeeting

(Dauer 1-2 Tage pro Team, je nach Teamgröße)

Ein Vorgesetzter legt im Consens mit seinen direkten Mitarbeitern die Ergebnisbereiche jedes einzelnen Teammitglieds einschließlich seiner eigenen fest. Die Tagung steht unter der Leitung des Coachs.

#### Phase 5: Train the Trainer

Parallel zu den einzelnen Phasen wird ein unternehmensinterner Coach ausgebildet, der die weitere Projektbetreuung übernimmt, sobald die Voraussetzungen dazu gegeben sind. Basis dafür ist ein spezieller Ausbildungsplan.

#### Phase 6: Nachbearbeitung

Der externe und interne Coach stehen für die Betreuung der Teams nach Abschluss von Phase 4 zur Verfügung

### Projektkosten und Termine nach Vereinbarung

### Sprachen:

Das Inhouse-Training kann in Deutsch, Französisch und Englisch durchgeführt werden.

**Teameffektivität** - Führungskräfte erzielen in Zeiten umfassender betrieblicher Veränderungen berufliche und persönliche Erfolge für sich und ihr Team durch ein kompetentes, ganzheitliches Gestalten von Führungs- und Entwicklungsprozessen.

Das Schulle der Manager Management-Konzept schlägt eine neue, von bisherigen Ansätzen grundsätzlich abweichende Methode zur Festlegung von organisatorischen Zuständigkeiten (bisher Stellenbeschreibung genannt) vor. Dadurch werden die Nachteile üblicher Stellenbeschreibungen überwunden. Irreführende Begriffe wie Kompetenz, Vollmacht, Autorität, Rechenschaftspflicht, Aufgaben, Tätigkeiten u.ä. werden durch zwei präzise Begriffe ersetzt: **Ergebnisverantwortung** und **Entscheidungsbefugnis**.

Die Zuständigkeiten jeder Stelle werden in Form von **Ergebnisbereichen** festgelegt. Der Festlegung von Ergebnisbereichen liegt die Überlegung zugrunde, dass jedes Unternehmen existiert, um bestimmte Ergebnisse zu erzielen. Jeder Beteiligte an diesem arbeitsteiligen Prozess muss deshalb genau wissen, welches Teilergebnis er als Beitrag zum Gesamtergebnis des Unternehmens leisten muss. Es ist deshalb primär nicht wichtig, wer, was, wann tut, sondern von welchen Mitarbeitern und Organisationseinheiten welche Ergebnisse erzielt werden müssen, als Beitrag zu den Gesamtergebnissen des Unternehmens. Eine solche klare Ergebnisverantwortung ist nicht nur motivierend, sondern auch für die Optimierungsaufgabe des Unternehmens unerlässlich. Unklare Zuständigkeiten für Ergebnisse führen oft zu Doppelarbeit, zu Unterlassungen (keiner fühlt sich zuständig) oder unvollständiger Leistung.

Das Konzept (Ergebnisbereiche) kann mit Verhaltensrückmeldung in den Teams zur Steigerung der Teameffektivität verbunden werden. In diesem Fall würden zusätzlich zur Verabschiedung der Ergebnisbereiche auch die Führungsstile und deren Effektivität beurteilt werden. Verhaltensrückmeldung: "Was soll ich in Zukunft verändern, um in meiner Rolle als Teammitglied noch effektiver zu werden." (Rückmeldung von allen anderen im Consens, auch an den Vorgesetzten)

### Ergebnisbereiche (EB) führen u.a. zu folgenden Vorteilen:

- Sie erfüllen die Erwartungen der Mitarbeiter
- Spätere Änderungen der EB sind jederzeit in den Teams möglich
- Die EB-Methode ermöglicht das bessere Zusammenwirken von Teammitgliedern aus verschiedenen Unternehmensbereichen
- bessere Identifikation der Stelleninhaber mit ihren Arbeitsergebnissen
- sie stellen die vollständige Übereinstimmung von Ergebnisverantwortung und Entscheidungsbefugnis sicher.
- EB bilden Basis für praxismgerechte Führungssysteme
- EB schaffen ein möglichst weites Feld für Eigeninitiative
- klare Abgrenzung der einzelnen Stellen
- Verstärkte Delegation von Entscheidungen
- Geringer Zeitaufwand für Koordination in oberen Führungsebenen
- Vorgesetzte bekommen mehr Sicherheit, dass nachgeordnete Ebenen die erforderlichen Ergebnisse erzielen