viadee spark

IMPULSE SETZEN. ORGANISATIONEN GESTALTEN.

Agile & Digitale Teamentwicklung

Formate und Methoden für dauerhaft gute Zusammenarbeit im Team

Karsten Breker | 14. Oktober 2024

PERSÖNLICHER STECKBRIEF ALS EINSTIEG UND WARM UP

EIN KLEINER PERÖNLICHER STECKBRIEF
(ALS TEILASPEKT FÜR AUSTAUSCH & ENTWICKLUNG TEAM CANVAS)

Stärken
- aufmerksam
- strukturiert
- ...
- kommunikativ
- kreativ

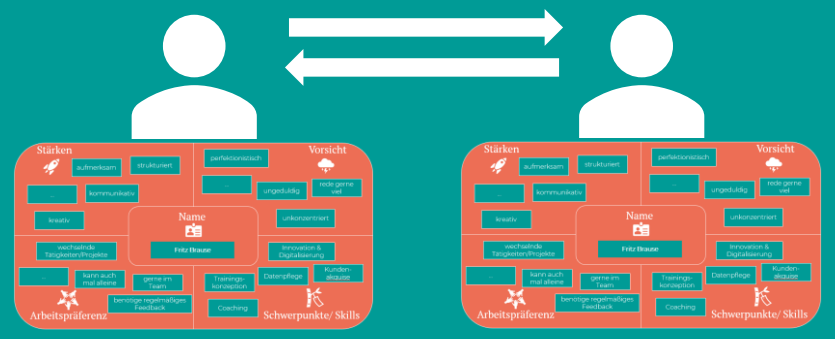
Vorsicht
- perfektionistisch
- ...
- ungeduldig
- rede gerne viel
- unkonzentriert

Name
Angelo Merte

Arbeitspräferenz
- wechselnde Tätigkeiten/Projekte
- ...
- kann auch mal alleine
- gerne im Team
- benötige regelmäßiges Feedback

Schwerpunkte/ Skills
- Innovation & Digitalisierung
- Datenpflege
- Kunden-akquise
- Trainings-konzeption
- Coaching

EIN KLEINER PERÖNLICHER STECKBRIEF
(ALS TEILASPEKT FÜR AUSTAUSCH & ENTWICKLUNG TEAM CANVAS)



PARTNERINTERVIEW

Der Austausch erfolgt in BOS.
Paarweise: 20 Min. Gesamtzeit (kurz und knackig)
Vorstellung aller Steckbriefe Plenum: 25 Min.

Aufgabe:

Erstellung eines persönlichen Steckbriefs über Partnerinterviews

Das Partnerinterview:
Ihr habt jetzt 20 Minuten Zeit, um im Interview einen Steckbrief für einander zu schreiben.

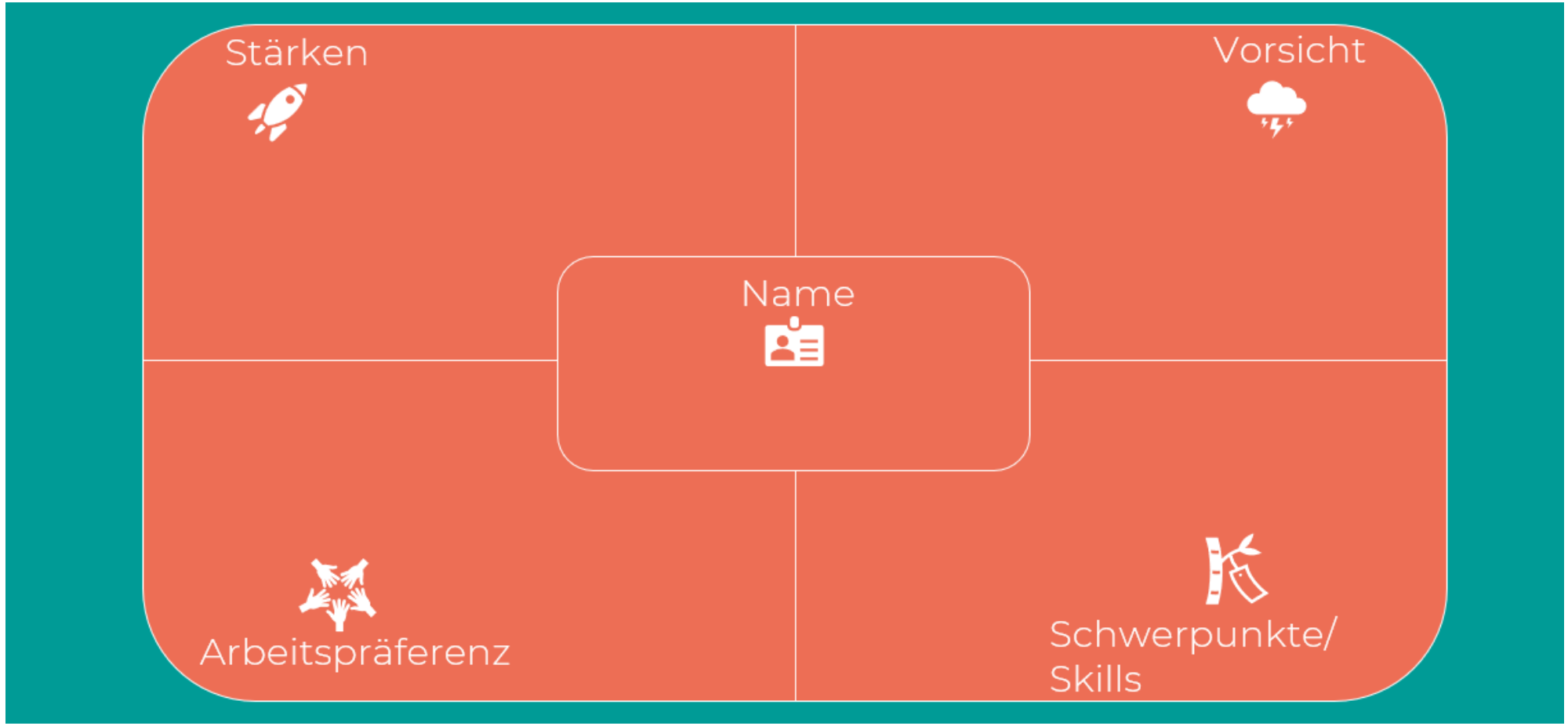
Steckbriefaufbau: Quadranten ausfüllen
Stärken/Vorsicht/Arbeitspräferenzen/Arbeitsschwerpunkte

Welche Eigenschaften habt ihr, die für das Arbeiten in einem Team interessant sind? Besonders auch Online?

Befragt euch gegenseitig (je 10 Minuten) - Einer *spricht*, *einer* schreibt (kurz & knackig). Nutzt die TNU dazu.

Viel Spaß!

Gegenseitige Vorstellung & Frage beantworten



MOVING MOTIVATORS
WAS SIND UNSERE MOTIVATOREN IM ARBEITSALLTAG

WAS STECKT HINTER DEN MOVING MOTIVATORS

Was genau beeinflusst die Motivation jedes Einzelnen? Wie wirkt sich das auf die Teamentwicklung & Zusammenarbeit aus?

Vielleicht stecken Sie aktuell in einem Change-Prozess oder die Zusammensetzung des Teams hat sich verändert und plötzlich funktioniert die Teamarbeit nicht mehr wie gewohnt?

Sie wollen wissen, was Sie und Ihr Team motiviert?

Die **Moving Motivators** wurden von Jürgen Apello (Coach, Speaker und Autor mehrerer Bücher), basierend auf den Motiven aus der Reiss-Profile- Motiv-Analyse (nach Prof. Dr. Steven Reiss) sowie dem CHAMPFROGS-Modell für intrinsische Motivation erstellt.

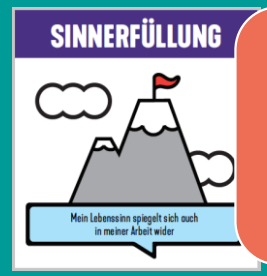
DIE MOVING MOTIVATORS
PERSÖNLICHE MOTIVE IM BUSINESSKONTEXT

DIE ZEHN RELEVANTEN MOTIVE FÜR DEN BUSINESSKONTEXT

Wissbegierde/Neugierde – Ich möchte viele Dinge untersuchen, lernen, ausprobieren

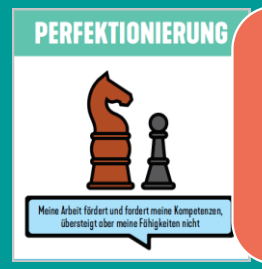
Verbundenheit – Ich habe gute soziale Kontakte zu den Menschen in meinem Arbeitsumfeld.

Ehre/Werte – Meine persönlichen Werte spiegeln sich im Arbeitsumfeld wider, das fördert meine Loyalität.



Sinnerfüllung / Ziel – Mein Ziel im Leben spiegelt sich in meiner Arbeit wider.

Ordnung – Um mich existieren Regeln und Sicherheit für eine stabile Arbeitsumgebung.



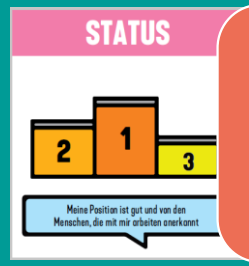
Perfektionierung – Meine Arbeit fördert und fordert meine Kompetenz, bleibt aber erreichbar.

DIE MOVING MOTIVATORS
PERSÖNLICHE MOTIVE IM BUSINESSKONTEXT

DIE ZEHN RELEVANTEN MOTIVE FÜR DEN BUSINESSKONTEXT

Anerkennung – Die Menschen um mich herum schätzen, was ich tue und wer ich bin.

Einfluss – Ich habe genügend Raum, um zu beeinflussen, was um mich herum geschieht.



Status – Meine Position ist gut und wird von den Menschen um mich herum anerkannt.

Freiheit – Ich bin unabhängig von anderen, was meine Arbeit und Verantwortlichkeiten betrifft.

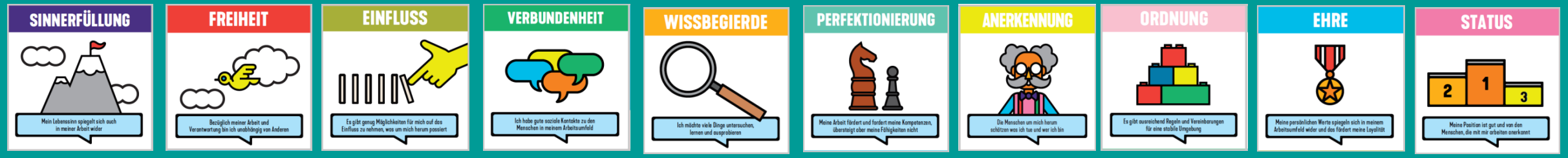
...UND JETZT SIND SIE AN DER REIHE!

DIE MOVING MOTIVATORS

(ALS TEILASPEKT FÜR AUSTAUSCH & ENTWICKLUNG TEAM CANVAS)

MOVING MOTIVATORS VON: TEXTFELD / NAME...

Bringen Sie die Karten in die für Sie passende Reihenfolge. Was treibt Sie an?
Der stärkste Motivator steht ganz links, der Schwächste ganz rechts.



STÄRKSTER MOTIVATOR → SCHWÄCHSTER MOTIVATOR

DIE MOVING MOTIVATORS
PERSÖNLICHE MOTIVE IM BUSINESSKONTEXT

Aufgabe:

Bringt die Motive nun in eine individuelle Reihenfolge. Es geht hier darum, welche **Motivatoren im Arbeitsumfeld** für Euch besonders wichtig sind. Das passiert in einem ersten Schritt in Einzelarbeit.

Nun stellt jeder die Anordnung seiner Karten vor und erklärt kurz, warum er sie so gelegt hat. Geht dann auf die ersten drei (ganz links) Leitmotive von Euch ein, um daraus eine **individuelle „Gebrauchsanleitung" für die Anderen** zu erstellen. Was motiviert mich also in der Zusammenarbeit?
Dann kurzer Blick auf die drei letzten Leitmotive. Was löst auch ggf. bei mir Stress aus?

Der Austausch erfolgt in BOS in zwei Kleingruppen.
Einzelarbeit: 10 Min.
Austausch: 20 Min.
Plenum: 5 Min.

DAS PURPOSE TURNIER

Das Purpose Turnier

Das Erlangen von Klarheit über den eigenen Sinn und Zweck der Organisation, des Teams und einzelner Personen ist eine wesentliche Grundlage erfolgreicher Zusammenarbeit!

Das Purpose Turnier unterstützt dabei, in relativ kurzer Zeit nach dem Purpose zu forschen und bringt Klarheit auf den unterschiedlichen Ebenen!

Das Purpose Turnier gibt Antwort auf die Frage nach dem Warum oder nach dem Wozu!

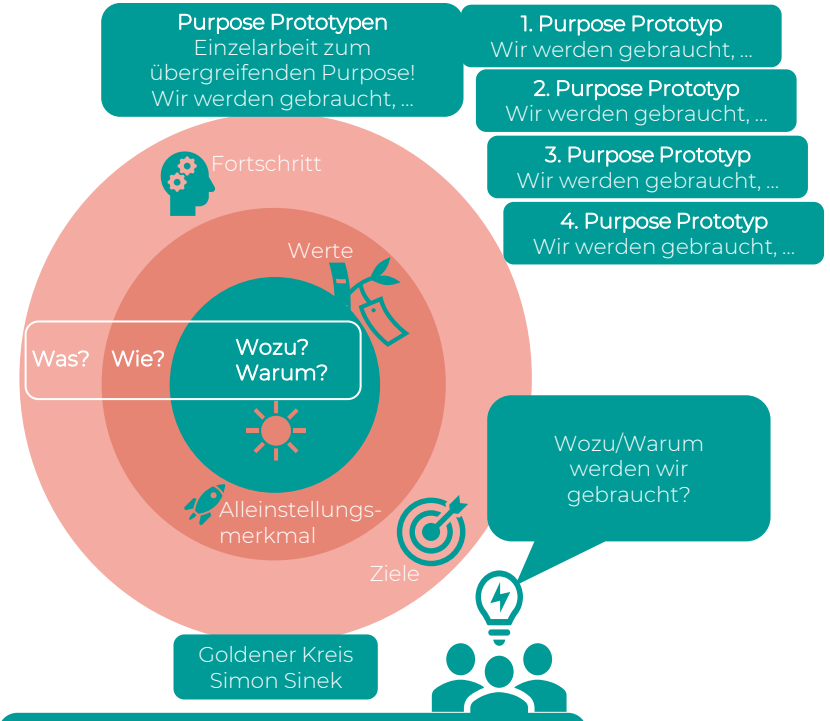
Wozu braucht uns die „Welt“ als Team?
Was treibt mich an?
Wofür stehe ich jeden Morgen auf?

Das Purpose Turnier

Das Purpose Turnier in der Übersicht

1. Stakeholder Map:

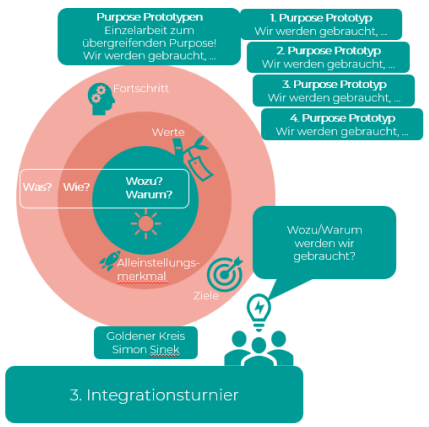
2. Mehrwert-Cluster

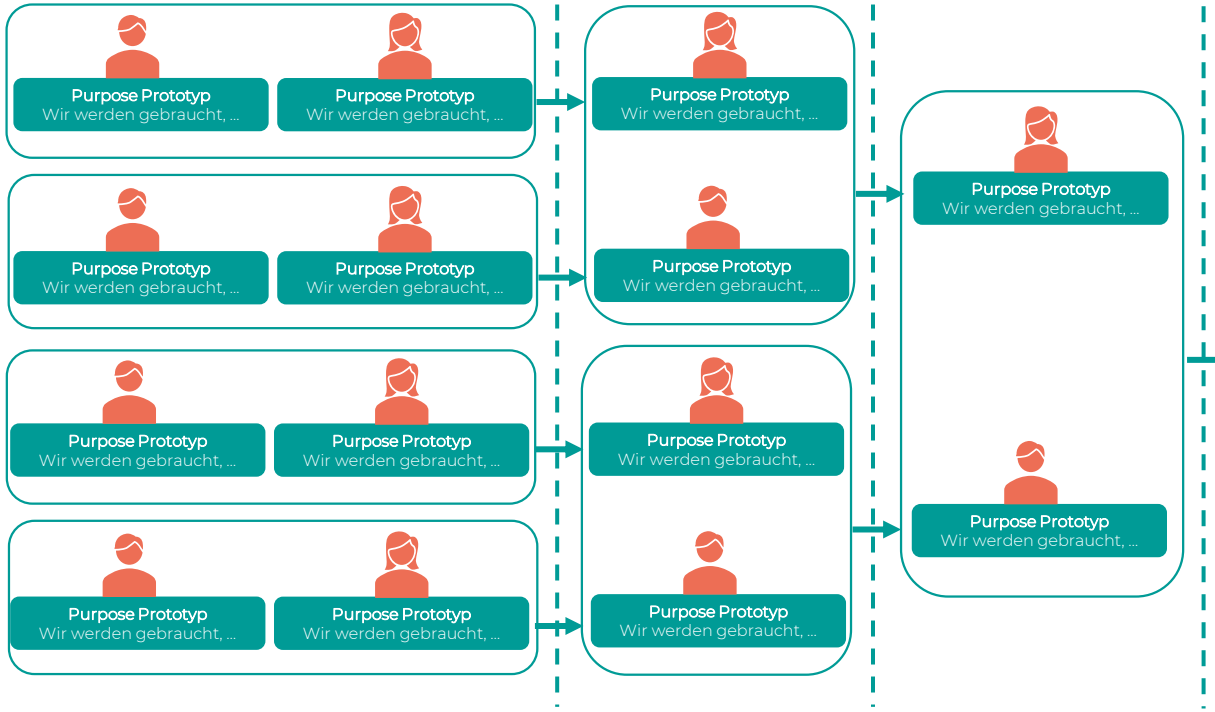


3. Integrationsturnier

Das Purpose Turnier

Das Purpose Turnier in der Übersicht





4. Eigentlicher Turnierbeginn

5. Unser Purpose Sieger (vorläufig)

TEAM CANVAS

TEAM CANVAS

Personen & Rollen
Wie sind unsere Namen und Rollen, die wir im Team haben

Gemeinsame Ziele
Was möchten wir als Team wirklich erreichen? Was ist unser Schlüsselziel, was machbar, messbar & zeitgebunden ist?

Werte
Wofür stehen wir als Team? Was sind unsere Leitprinzipien? Was sind unsere gemeinsamen Werte, die wir im Kern unseres Teams haben möchten?

Regeln & Aktivitäten
Welche Regeln möchten wir einführen? Wie kommunizieren wir & halten alle auf dem Laufenden? Wir treffen wir Entscheidungen?
Wie bearbeiten und bewerten wir, was wir tun?

Zweck
Warum tun wir überhaupt was wir tun?

Persönliche Ziele
Welches sind unsere individuellen, persönliche Ziele?
Gibt es persönliche Ziele, denen wir uns öffnen möchten?

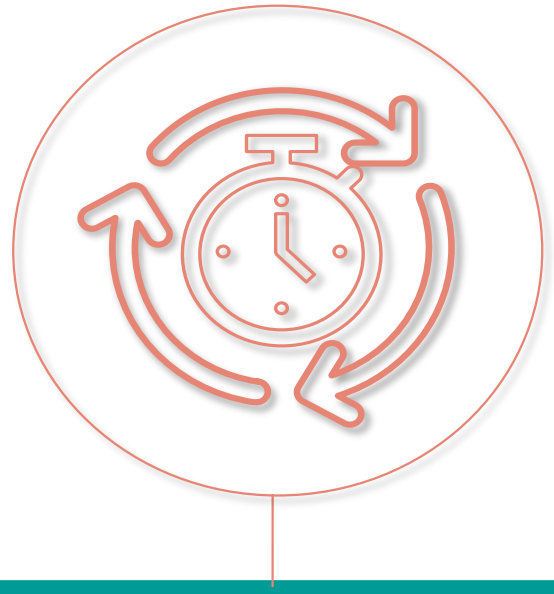
Bedürfnisse
Was braucht jeder von uns um erfolgreich zu sein?
Welche persönlichen Bedürfnisse haben wir gegenüber dem Team um in bester Form zu sein?

Schwächen & Risiken
Welche Schwächen haben wir? Als einzelner und im Team?
Was sollten wir als Teamkollegen voneinander wissen?
Welche Hindernisse sehen wir auf uns zukommen?

Stärken & Vorzüge
Welche Fähigkeiten haben wir im Team, die uns dabei helfen unsere Ziele zu erreichen?
In was sind wir gut? Jeder einzelne und als Team?

DIE TEAMENTWICKLUNGSPHASEN

DIE PHASEN DER TEAMENTWICKLUNG

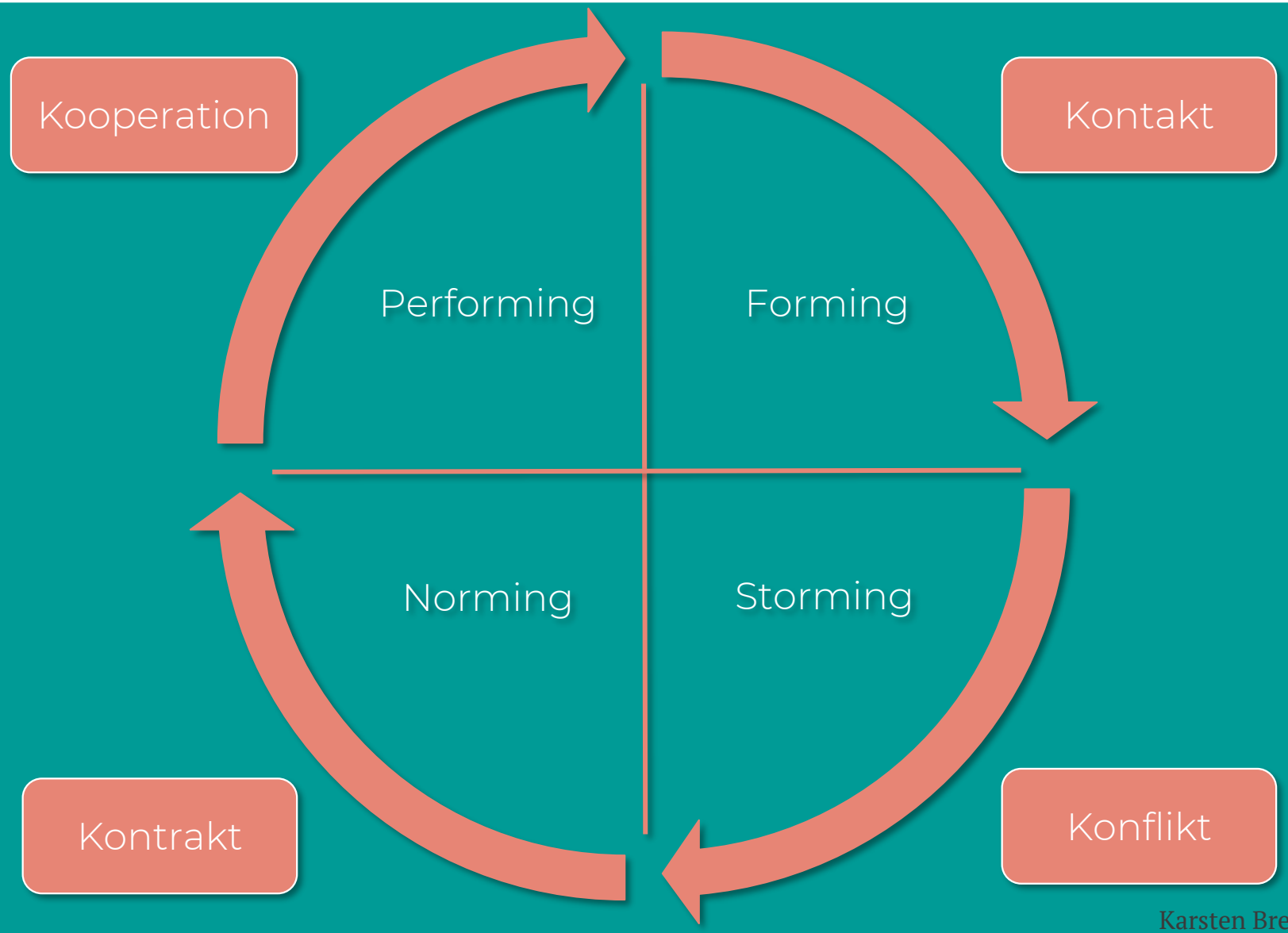


Das Modell „Phasen der Teamentwicklung“ (nach B. Tuckman) hilft Teams und Scrum Master*innen dabei, Orientierung bei der Teamentwicklung zu erhalten und Teambuilding zu erleichtern.

Darüber hinaus hilft es zu verstehen, wie wichtig es ist sich dabei gut zu organisieren, konstruktiv mit Konflikten umzugehen und nützliche Feedback-Mechanismen einzuführen.

Es gibt einen Impuls ideenreich und flexibel an die Arbeit zu gehen sowie offen, hilfsbereit und solidarisch mit Kollegen umzugehen.

DIE PHASEN DER TEAMENTWICKLUNG



DIE PHASEN DER TEAMENTWICKLUNG

- Flexibilität im Team
- Vorhandenes Wir-Gefühl
- Gemeinschaft geht vor Individualität
- Kooperation & Rücksichtnahme
- Vertrauen und Rücksicht
- Hilfsbereitschaft im Team

Performing

Kooperation

Forming

Kontakt

- Unsicherheit
- Suche nach Orientierung
- Starker Bezug zur FK
- Rollen / Ziele sind unklar
- Fachliches Leistungs-spektrum ist unklar
- Umgang eher höflich, distanziert und unpersönlich

Norming

Kontrakt

Storming

Konflikt

- Etablierung neuer Umgangsformen
- Rollen und Befugnisse werden klarer
- Prozessen und Strukturen werden definiert
- Alle Teammitglieder sind involviert
- Offener Austausch im Team
- „fachlicher“ Austausch

- Positionierung im Team
- Unterschwellige Konflikte
- Erste Cliquenbildung
- Hinterfragen von Regeln und Umgangsformen
- Gefühle von Hilflosigkeit und Ausweglosigkeit
- „persönliche“ Konfrontation im Team

DIE PHASEN DER TEAMENTWICKLUNG

AUFGABE:

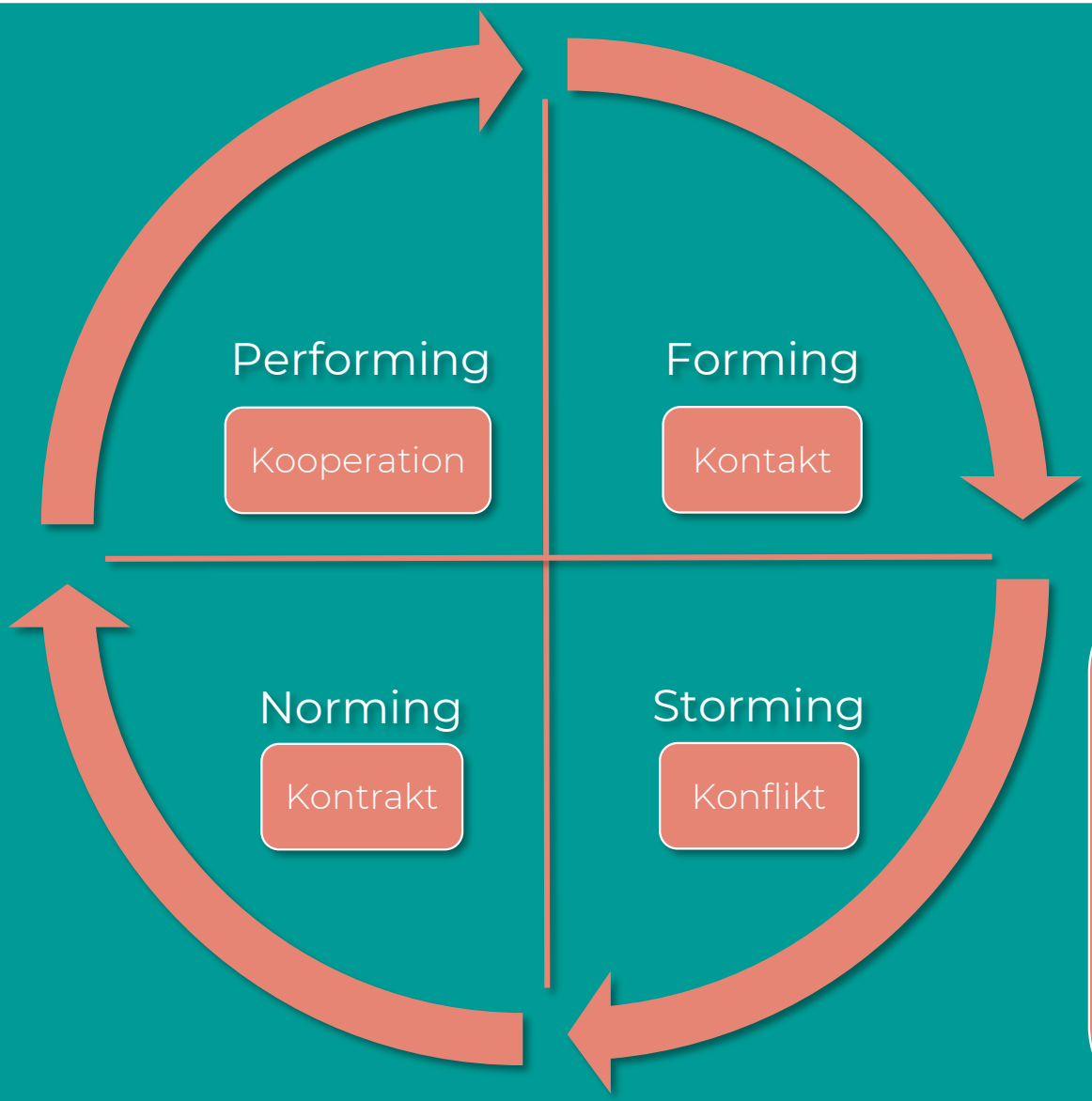
Erörtert und diskutiert in zwei Breakout-Sessions die folgende Frage:

Welche konkreten Handlungsansätze können uns als Team in der jeweiligen Phase gezielt unterstützen?

Gruppe 1: **Kontaktphase + Konfliktphase**
Gruppe 2: **Kontraktphase + Kooperationsphase**

Bitte notiert Eure Ergebnisse im Conceptboard (Abschnitt Phasen Teamentwicklung) auf Moderationskarten und präsentieren Sie diese anschließend in der Hauptsession.

HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN



DIE PHASEN DER TEAMENTWICKLUNG

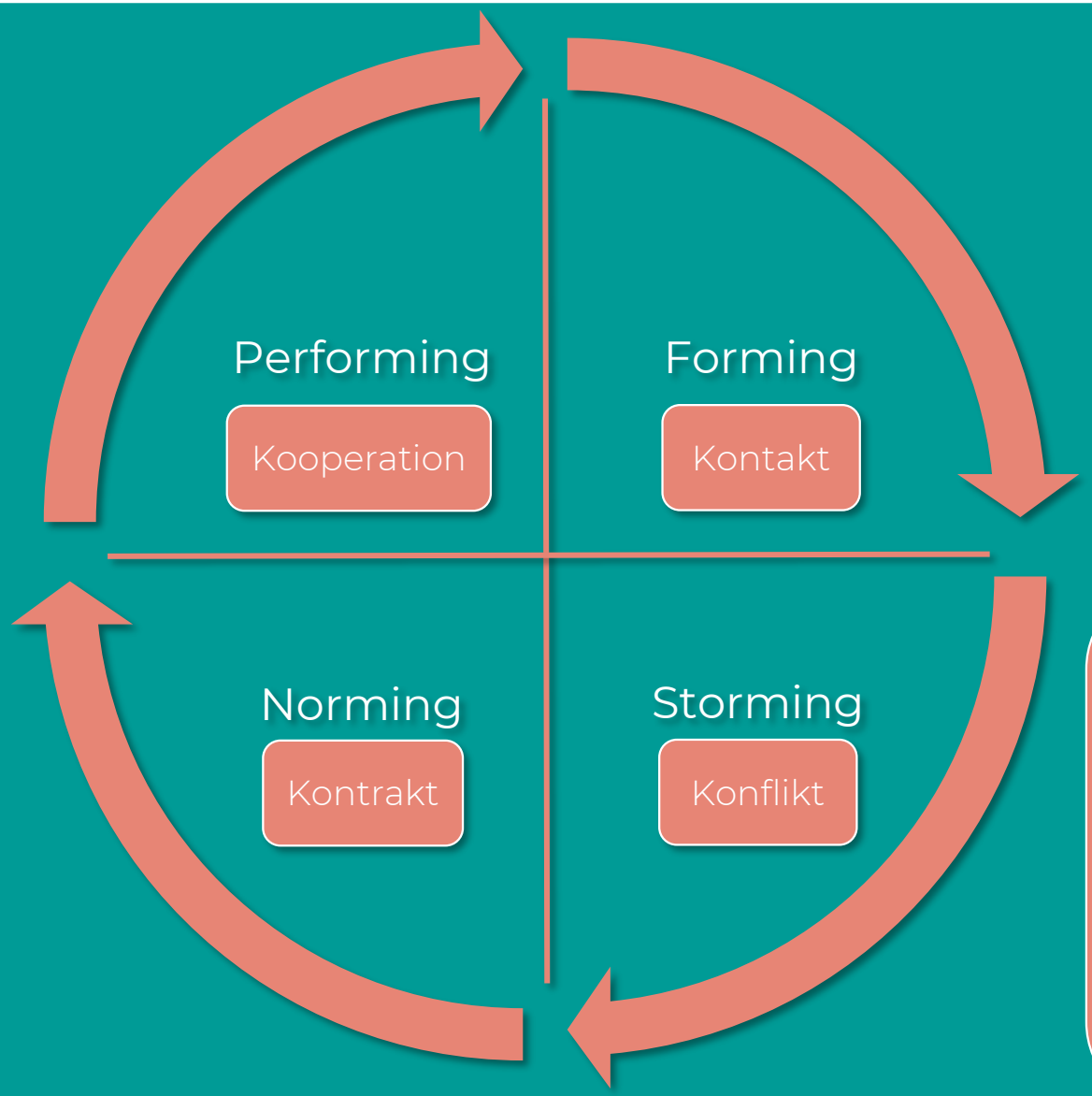
AUFGABE:

Ihr werdet nun mit 2 – 3 Personen in Breakout-Sessions eingeteilt (Zeit insgesamt 20 Minuten).

- Markiert die aktuelle Position eures Teams in dem Modell. Im Anschluss stellt ihr euch bitte gegenseitig eure Einschätzung vor und begründet diese anhand einer Beschreibung der aktuellen Situation eures Teams.
- Erarbeitet anschließend passende Maßnahmen, die für euer Team in der momentanen Phase zielführend sind. Notiert Sie die Maßnahmen auf den Moderationskarten.
- Überlegt euch nun gemeinsam, wie ihr die Maßnahmen umsetzen könnt. Notieret diese Umsetzungsimpulse ebenfalls auf Moderationskarten.

HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

- Eigenverantwortung weiter fördern
- Fördern und Fordern jedes Teammitglieds
- Motivation durch Lob
- Erfolge feiern
- Entwicklungsschritte im Team aufzeigen



- Beobachten
- Begleiten
- Präsenz zeigen
- Gelegenheiten für Kommunikation und Austausch schaffen

- Teambuilding organisieren
- Eigenständigkeit fördern
- Ziele neu vereinbaren und festhalten
- Feedback geben
- Prozesse und Struktur festlegen und einhalten

- Teamstruktur zulassen
- Bei der Konfliktlösung unterstützen
- Gespräche moderieren
- Zwischen Parteien vermitteln
- Ansprechbar sein

DIGITALE TEAMENTWICKLUNG IMPROVEMENT KATA

Karsten Breker | 14. Oktober 2024

IMPROVEMENT KATA

THEMA: **Passung von Kompetenzen und Aufgabenverteilung in unserem Team**

Problembeschreibung:
So sehen wir/ich die aktuelle Situation

Textfeld hier...

Das wäre für uns grandios!

Textfeld hier...

Textfeld hier...

Diesen Zwischenstand wollen wir erreichen!

Textfeld hier...

Nächste Schritte, die wir unternehmen!
...aber Vorsicht vor Hindernissen