



“Die einzigen relevanten,  
Lernprozesse im Unternehmen  
sind die Lernprozesse der Personen,  
die die Macht zum Handeln haben.”

Arie de Geus (Royal Dutch/Shell)

## → Ausgangsfragen

Sie wissen, einige Ziele erreichen Sie niemals alleine: Sie brauchen ein gutes Team?  
Sie möchten sich im Vorfeld zum Thema Teambildung beraten lassen?  
Sie wollen neue Teams bilden oder bestehende verbessern und suchen externe Begleitung?  
Sie suchen nach Strategien und Methoden zur Verbesserung von Zusammenarbeit, Lernen und Motivation?  
Sie möchten Antriebsenergie oder einen neuen Energieschub bei einem Team erzeugen?

## → Definition

Organisations-bezogene Veränderungen haben Folgen für die Teamebene, für Teamgründung und Teamentwicklung. Ein Team braucht "Entwicklung", wenn es neu konstituiert ist und wenn es nicht erfolgreich ist. Denn das Ziel von Teams ist die Bündelung von Kompetenzen für eine Sache, ein Ziel, ein Produkt oder eine Aufgabe. Ein Team ist mehr als die Summe seiner Teile bzw. seiner einzelnen Mitglieder. Es ist im Idealfall eine Maximierung an Kompetenz und Erfolgsflow. Teamentwicklung arbeitet an Strukturen, Kultur und auf der Verhaltensebene.

## → Methodik

Teamentwicklung beinhaltet einen hohen supervisorischen Charakter: das Wahrnehmen, Benennen und Reflektieren vorhandener Strukturen, der "Spiele" auf der Verhaltensebene und der Probleme, die aus diesen Faktoren resultieren. Stimmt die Wertschöpfung nicht, so muss an Fachlichem, an Strukturen und auch an Führungs- und Sozialkompetenz gearbeitet werden. Kontext-fremde Übungen helfen dem sich entwickelnden Team.  
Lernresultate hieraus sind Hilfen, Signale, Qualitäten für die Arbeit des Teams im realen Geschäft. In Rollen- und Planspielen lassen sich Szenarios vorwegnehmen und Lern- und Erlebnisintensität (mit Elementen aus Sport und Theater) erfahren. Ein Verhaltensfeedback führt zu einem besseren Verständnis der (gruppen-)dynamischen Prozesse in der Teamentwicklung.