



Projektbeispiel TEAM

-> Fallbeispiel: Gelungener Teamstart

Die Situation:

Sechs leitende Führungskräfte (mit einem Verantwortungsbereich von je 50-300 Mitarbeitern und entsprechend weiteren Führungskräften unter sich in der eigenen Einheit) bekommen im Zuge einer Fusion zweier großer Unternehmen eine neue Bereichsleitung.

Die sechs Abteilungsleitungen sind bisher stark separat von der vorherigen Bereichsleitung gesteuert worden („Silos“), es gibt nicht das Verständnis, als Führungskräfte auch ein Team zu sein und somit auch keine aktiven Unterstützungsmaßnahmen, Austausch über Strategien und oder Alltags Herausforderungen.

Die neue Bereichsleitung führt eine neue Kultur und einen anderen Führungsstil ein: offener Austausch, voneinander lernen und sich als Team mit einer gemeinsamen Ausrichtung verstehen. Zudem verlassen zwei bisherige Abteilungsleitungen das Team und zwei neue kommen hinzu. Diese kennen die neue Bereichsleitung bereits.

Daher entsteht der Bedarf an einer Teamentwicklung, zeitnah, nach wenigen ersten Wochen in der ungewohnten Konstellation, um diesem neu entstehenden Führungsteam die Chance zu geben, zueinander zu finden.

Die Schritte der Begleitung:

1. **Intensives Auftragsklärungsgespräch** und **persönliches Kennenlernen** mit der neuen Bereichsleitung. Themen:
 - Ziele der Bereichsleitung zum Thema Führungsziel
 - Welche Kultur und welcher Führungsstil werden angestrebt?
 - Wie sind der bisherige Kontakt und die Zusammenarbeit der ersten Wochen im Führungsteam?
 - Erwartung an den Teamworkshop?
 - Weitere Besonderheiten im Team

In diesem Gespräch stellte sich heraus, dass die bisherigen Abteilungsleitungen bisher noch nie eine Chance hatten, sich weder in individuellem Coaching noch in Peer-Coachings oder in Teamworkshops einzeln und miteinander als Führungskräfte weiterzuentwickeln. Der Bedarf und die Offenheit für eine solche Entwicklungsmaßnahme waren daher groß.

2. Daher ist vor dem Teamworkshop auf individueller Ebene eine Möglichkeit der Entwicklung für jede Führungskraft installiert worden: **Diagnostik HOGAN Leadership + ein persönliches Auswertungsgespräch.**
Die Teamauswertung, die die HOGAN Diagnostik daraus zur Verfügung stellt, konnte sodann als Basis des folgenden Teamworkshops eingesetzt werden.
3. Der **2-tägige Teamworkshop** hatte mehrere Themen & Ziele:
 - intensives Kennenlernen im Führungsteam: Wie „ticke“ ich und wie „tickt“ mein Kollege?
 - Metablick auf uns als Team: Wie erlebt jeder das Team? Wo stehen wir in der „Teamreife“ (Methodik: 9-Level of Values) und wohin wollen wir zusammen?
 - Welche verbindenden und unterschiedlichen Wertestrukturen haben wir im Team (Hogan Teamauswertung)?
 - Was treibt uns als Verantwortliche des Bereiches an?
 - Was sind unser verbindendes „WHY“, unsere Existenzberechtigung und unser Purpose?
 - Wie arbeiten wir zusammen und wo wollen wir in einem Jahr stehen?
 - Wie agieren wir dafür am besten als Führungsteam, und welche konkreten neuen Maßnahmen etablieren wir ab sofort dafür?
4. In einem **halbtägigen Follow-Up Teamworkshop** zwecks Ergebnissicherung etwa 6 Monate später hatte das Team die Möglichkeit, die letzten Monate, durchgeführten Veränderungen und individuellen Entwicklungen zu reflektieren, sich Lob und Anerkennung auszusprechen, den Erfolg zu feiern und kritisch auf weitere Teamstärkungen und noch nicht erreichte Vereinbarungen zu schauen.