

# Teamentwicklung

Steht in Ihrem Team ein Entwicklungsprozess an?

«Betroffene zu Beteiligten machen» – hinter diesem einfach scheinenden Grundsatz steht ein Lernprozess aller Beteiligten, der sich auf die besondere Situation einer Organisationseinheit bezieht und immer wieder neu zu gestalten ist.

## Wann ist Teamentwicklung sinnvoll?

Zu folgenden Themenbereichen ist ein Teamcoaching, eine Teamsupervision oder eine Konfliktmoderation – kurz: ein Rückzug ohne Alltagsdruck mit einer begleiteten Reflektion – sinnvoll:

### Zur Stärkung von Führungsteams:

- Welche Fragen stellen sich zur Leitungsrolle?
- Wie steht es mit der Führungssituation und Zusammenarbeit im Team?
- Welche Aufgaben-, Kompetenz- und Verantwortungsbereiche sollten wir überdenken?
- Wie können wir neue Ansätze entwickeln und erarbeiten?

### Zur Förderung der Teamkultur:

- Wie verbessern wir die Zusammenarbeit und die Kommunikation nach innen wie nach aussen?
- Wie bauen wir eine konstruktive Feedbackkultur auf?
- Wie verbessern wir unser Teamklima?
- Was brauchen wir zur gegenseitigen Unterstützung?

### Zum Umgang mit Konflikten:

- Welches sind die Sachinteressen, Standpunkte und Gefühle der Beteiligten?
- Wie erreichen wir Konfliktlösungen als win-win-Lösungen?
- Wie lernen wir, mit zukünftigen Konfliktsituationen besser umzugehen?

### Zur Optimierung der Teamstruktur:

- Wie gestalten wir Arbeitsorganisation und -abläufe effizienter und effektiver?

- Welche Funktionen und Rollen gibt es im Team?
- Wie kann die Teamführung optimiert werden?
- Was brauchen wir für eine verbesserte Sitzungsgestaltung?

## Welches sind die Ziele der Teamentwicklung?

Nach unserem systemischen Ansatz ist das Ziel eines Teamentwicklungsprozesses, sowohl die Effizienz und Effektivität zu erhöhen als auch die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verbessern.

## Wie gehen wir vor im Teamentwicklungsprozess?

Mit Ihnen klären wir sorgfältig den Auftrag ab, vereinbaren überprüfbare Ziele und gestalten den Beratungsprozess nach fachlich-methodischen Kriterien. Wir werten das Beratungsgeschehen zusammen mit den Betroffenen aus.

Unsere Haltung im Prozess ist wertschätzend, warmherzig und gleichzeitig auch konfrontativ. Diese Balance zu halten und immer wieder neu zu finden, ist unsere Herausforderung. Dies ist nur in einer grundsätzlich vertrauensvollen Arbeitsbeziehung möglich, also setzen wir alles daran, diese nutzbringend aufzubauen.

Der Beratungsprozess wird situativ passend gestaltet. Die eingesetzten Gesprächs-, Spiel- und Visualisierungsmethoden dienen grundsätzlich der Zielerreichung. Sie sind konsequent lösungsorientiert, praxis- und erlebnisnah.

## Die Beraterinnen von out & in



**Adriana Burgstaller**  
Psychologin lic. phil. I  
Mediatorin SDM-FSM



**Ines Schneider**  
Supervisorin und Organisations-  
beraterin BSO  
Lösungsorientierte Kurzzeitberatung,  
Ausbilderin FA

Referenzen zur Teamentwicklung finden Sie auf [www.out-in.ch](http://www.out-in.ch)

Je nach Gruppengrösse arbeiten wir alleine, zu zweit oder in Kooperation mit erfahrenen und bewährten Netzwerkpartnern und -partnerinnen.

## Dauer, Rahmen, Kosten, Ort

- Dauer nach Bedarf: Wir treffen uns regelmässig während des Jahres oder halten einmal pro Jahr eine Retraite ab.
- Die Daten sowie die Kosten werden individuell festgelegt.
- Wir arbeiten nach Ihren Wünschen in einem Bildungshaus, Hotel oder in Ihrem Unternehmen.

## Kontakt

**out & in** | Netzwerk für berufliche Veränderungsprozesse  
Haselstrasse 6 | 5400 Baden  
+41 56 210 47 25 | [potenzial@out-in.ch](mailto:potenzial@out-in.ch) | [www.out-in.ch](http://www.out-in.ch)

Qualitätssicherung: EduQua-Zertifikat, Nr. CH05/0364.  
out & in nimmt teil am BSO-Verbandsinternen Qualitätssicherungs- und Qualitätsentwicklungssystem.