

Teamentwicklung schafft Lust auf Veränderung im Betrieb

REGENSBURG, Februar 2000.



**Maria Kopelent, Diplom-
Psychologin und Beraterin
mit Sitz in Regensburg.**

**Studium der Psychologie in
Regensburg, Erlangen und
Köln, Zusatzausbildungen in
Einzelberatung, Moderation,
Konfliktmanagement/Media-
tion, Persönlichkeitsanalyse,
Steuerung von Gruppenpro-
zessen, Organisationsent-
wicklung, Teamentwicklung,
Psychotherapie.**

**Seit 1988 selbständig mit
dem ganzheitlichen Ansatz
„Unternehmensentwicklung
mit Wirkungsanalysen und
Wirkungsspiralen“ in
Deutschland, Europa, USA in
Industrie und Wirtschaft tätig.**

Der Druck auf die Unternehmen wird immer größer durch sich schnell verändernde Märkte, Personalreduzierung und Renditeziele. Letztendlich aber erledigen Menschen die Aufgaben in gemeinsamer Arbeit, in Teams. Diese Teams müssen sich – so die Regensburger Moderatorin Maria Kopelent – jedoch entwickeln und die Zusammenarbeit lernen.

Teams haben entsprechend ihrer inneren Ordnung die Tendenz, eine Gestalt zu bilden und an dieser festzuhalten. Sie haben aber gleichzeitig ein Gefühl für Entwicklungsmöglichkeiten und Lust auf Veränderung. Eine paradoxe Situation, die jeder Veränderungsprozeß berücksichtigen muß. Schritte und Ziele im erfolgreichen Teamentwicklungsprozeß sind für Kopelent deshalb:

1. Kennenlernen im und Verständnis vom Team.
2. Status im Team und im Veränderungsprozeß.
3. Einschätzung der eigenen Struktur und Kultur.
4. Beziehungsmanagement für Gruppen: Gegenseitige Beschreibung und Visualisierung der Bilder einzelner Funktionen/Gruppen. Dabei werden gegenseitige Erlebnisse von Marketing und Vertrieb in Worte gefaßt mit anschließender Besprechung, Thematisierung, Bearbeitung und konkreten Ableitungen.
5. Geben und Nehmen von Feedback: Gemeinsam werden wichtige Kriterien für das Team abgeleitet. Anhand dieser Kriterien erfolgt dann ein Geben und Nehmen von differenziertem, tiefgreifendem und konstruktivem Feedback. Zur Ergänzung erfolgt durch Maria Kopelent eine kurze psychologische Aussage zu den einzelnen Personen im Team.
6. Klären der Rollen und Aufgaben im Team: Mit Bearbeitung und konkreten Ableitungen, gemeinsame Bestimmung der Typen im Team wie Ideengeber, Moderator, Systematiker.
7. Verbesserung der internen und externen Zusammenarbeit: Welche aktuellen Themen gibt es zur Verbesserung der internen und externen Zusammenarbeit? Bearbeiten der Themen und Ableitung konkreter Maßnahmen in einem Maßnahmenplan.