

Der Dream-Team-Scan...



9 Entwicklungsfelder im Blick

Der Dream-Team-Scan...

Ziele Mission	Potenziale Ressourcen	Rollen- passung
Informations- fluss	Kommuni- kations- Qualität	Entscheidung Commitment
Unterschiede & Konflikt- verhalten	Adaption Innovation	Feedback- Kultur

Stärken & Entwicklungs-Potenziale

1

Es gibt klare Ziele, eine motivierende Mission

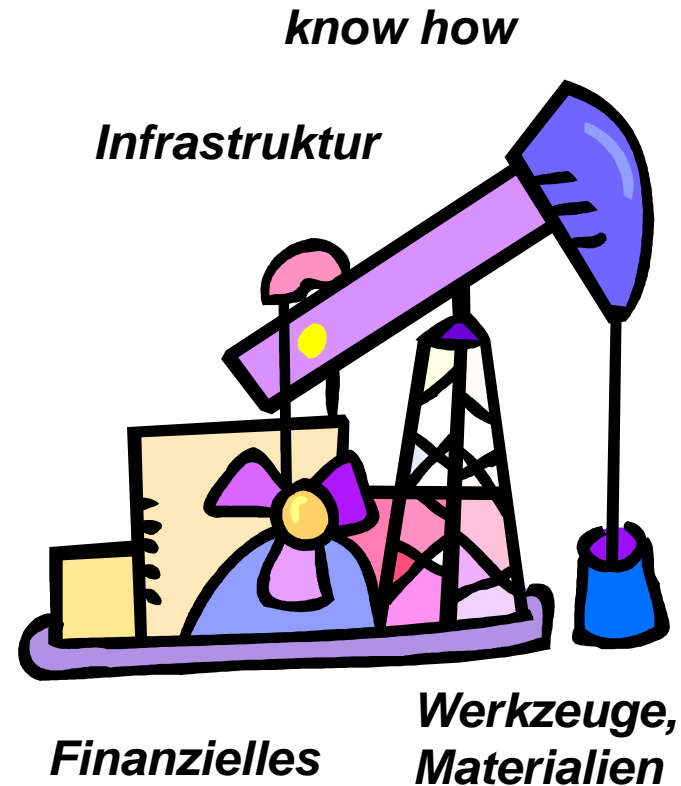


- Wir kennen unser gemeinsames Ziel, für das es zu laufen lohnt...
- ...und halten unsere „Mission“ ständig visualisiert präsent
- Wir setzen uns realistische Teilziele
- Jede/r kennt seine Beiträge zum gemeinsamen Erfolg
- Wir teilen unsere Begeisterung und motivieren einander

2

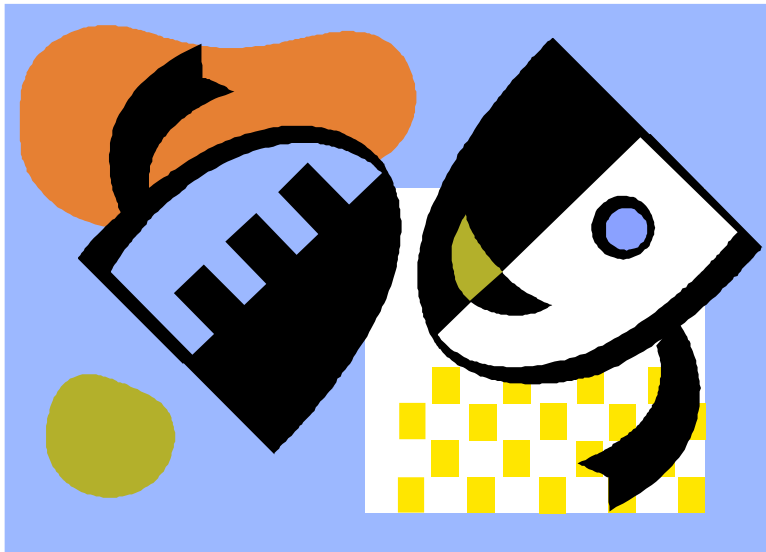
Wir haben ausreichend Ressourcen & Fähigkeiten

- Wir checken, welche Potentiale es braucht, um die Leistungsanforderungen zu schaffen.
- Wir überprüfen, wer welche Ressourcen einbringen kann (Fähigkeiten-Check).
- Wir suchen nach bei Bedarf nach externer Unterstützung.



3

Aufgaben, Rollen & Verantwortung sind verteilt



- ALLE sind über die eigene Rolle & die der Anderen informiert.
- Die Rollen passen möglichst zu den Fähigkeiten.
- Ersatzrollen werden definiert.
- Wir vermeiden Verantwortungsüberschneidungen
- Wir erstellen einen „Einführungs-Überblick“ für Neueinsteiger

4

Die Informationen fließen im richtigen Maß in alle Richtungen

- Wir definieren, WER WAS wissen muss.
- Wir ergänzen Fehlendes, streichen das Überflüssige.
- Wir legen einfache & kurze Übermittlungswege fest.
- Wir beschreiben Hol- und Bringschulden.
- Wir säubern von Zeit zu Zeit die Informations-Leitungen.

von oben nach unten

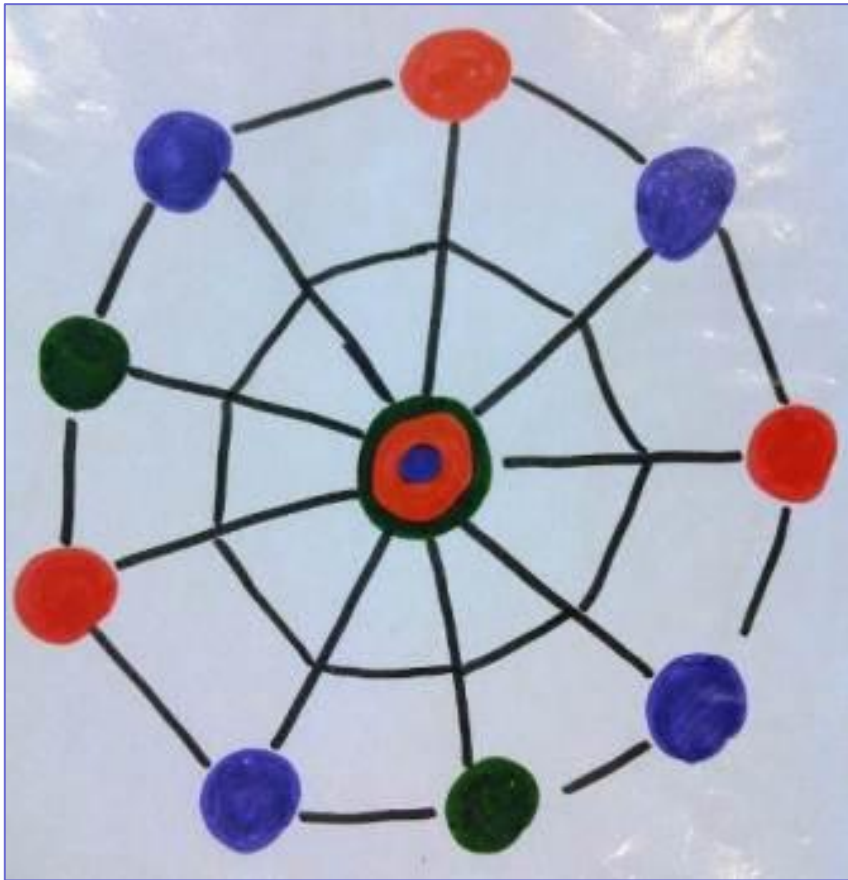
von unten nach oben



auf gleicher Ebene

5

Jeder kann/will mit jedem kommunizieren



- Wir schaffen Kommunikationssettings.
- Wir erkennen die notwendige Bereitschaft zum Kommunizieren als Erfolgsfaktor.
- Wir fördern Offenheit und Vertrauen (beispielgebend).
- Wir verhindern durch interne Rotation Abschottungstendenzen.
- Wir treffen einander auch mal außerhalb der Firma & fördern den positiven Kontakt

6

Wir entscheiden rasch und setzen um.

- Wir legen fest, wer was entscheiden kann/darf.
- Wir stellen klar, wo es (keine) Spielräume gibt.
- Wir vereinbaren Entscheidungskriterien, Abstimmungs-Mechanismen.
- Wir erstellen Maßnahmenpläne.
- Wir überprüfen die Umsetzung der getroffenen Vereinbarungen.



7

Unterschiede sind möglich, Konflikte werden bearbeitet



- Wir dürfen unterschiedlich sein, es gibt wenig Konformitätsdruck.
- Bei uns darf jeder auch mal konstruktiv widerständig sein.
- Wir sprechen „Schwelbrände“ an, ehe sie eskalieren.
- Wir fordern unsere Lösungsverantwortung heraus.
- Konfliktlösungen werden erst unter vier Augen, bei Bedarf mittels Moderation gesucht.

8

Innovationen sind erwünscht

- Wir suchen neue Ideen als ständiges Qualitäts-Verbesserungs-Programm.
- Wir würdigen auch verrückte Innovations-Ideen.
- Wir schaffen eine Dokumentationsform zur Lagerung & Verwertung von Ideen.
- Wir vermeiden Killerphrasen (und erstellen eine schwarze Liste).



9

Feedback & Belohnung gibt es ausreichend



- Bei uns gibt es regelmäßig Feedback, öfter Anerkennung und Kritik als Verbesserungswunsch.
- Feedback ist wirksamer, wenn es konkret und unmittelbar gegeben wird.
- Wir können als Mitarbeiter/innen unsere (Miss-)Erfolge selber einschätzen.
- Wir feiern Erfolge gemeinsam, das gibt Treibstoff und schafft Motivation.
- We always look at the bright side of life!