

Teammeetings durchführen

Mit Teammeetings das Team entwickeln und Ergebnisse schaffen

Teammeetings sind zu schade, um nur Informationen, die Alle angeht zu verbreiten. Richtig vorbereitet, gut geplant und motivierend durchgeführt, können Teammeetings einen wesentlichen Beitrag zur Teamentwicklung und Ergebniserreichung beitragen.



Seminarziel

Die Teilnehmer

- kennen die natürlichen Entwicklungsschritte (Team-Entwicklungsuhr) im Team
- analysieren die Mitglieder Ihres Teams hinsichtlich Verhaltenstypologie und Motivstruktur
- bewerten die aktuelle Teamsituation
- definieren die Ziele Ihres Teammeetings
- erarbeiten die Vorbereitung für ein effizientes Teammeeting
- führen Teammeetings überzeugend und motivierend durch
- lernen mit Fragen, Einwänden und Störungen positiv und gewinnend umzugehen
- lernen Zwischenergebnisse und Ergebnisse festzuhalten und Verantwortlichkeiten zu benennen
- erkennen die Wichtigkeit von Protokoll und Follow-Up
- erkennen ihr Verhalten und ihre Wirkung in Teammeetings und verbessern diese

Inhalte

- Vorbereitung Teammeeting
- Zielsetzung des Teammeetings
- Team-Entwicklungsuhr
- Entwicklungsstand ihres Teams
- Analyse der Teammitglieder
 - Verhaltenstyp
 - Motivstruktur (Eigenmotivation und Grundmotive des Verhaltens)
- Überzeugungsprozess im Team
- Umgang mit Fragen, Einwänden und Störungen
- Gruppendynamische Prozesse
- Ergebnissicherung und Verantwortlichkeiten
- Protokoll und Follow-Up

Methoden

- Lehrgespräch
- Gruppenarbeit
- Rollentraining - Teammeetings durchführen

Organisation

- Zielgruppe
 - Führungskräfte
 - Produktmanager
 - Meister
 - Gruppenleiter
 - u.a.
- Dauer
 - 2 Tage

Die Grundmotive des Verhaltens

Inwieweit sich jemand von seinem Umfeld motivieren lässt, hängt von der Ausprägung der Grundmotive des Verhaltens ab
„Drei Großen Motiven“¹ nach McClelland sind

- Macht
- Zugehörigkeit
- Leistung

Motive	Zugehörigkeit	Macht	Leistung
Wünsche	Sicherheit Zuwendung Geborgenheit Freundschaft	Kontrolle Dominanz Bedeutung Status Einfluss Kampf Wettbewerb	Erfolg Fortschritt Kreativität Abwechslung Neugier Fantasie
Anreize geben durch	Beitrag beachten Integrieren	In Entscheidungen einbinden	Leistung anerkennen
Ängste	Unbeliebt zu sein Zurückgewiesen werden Isoliert sein Ausgeschlossen sein Alleine gelassen sein	Kontrolle verlieren Unwichtig sein Abhängig sein Missachtet zu werden	Unfähig zu sein Schwach zu sein Nutzlos zu sein Verlierer zu sein Versager zu sein
Gefühl	Wertlosigkeit	Ohnmacht	Versagen

¹ McClelland, D.C., Human Motivation, Cambridge 1987

Beispielseite aus dem Arbeitsbuch für die
Seminarteilnehmer