

# Teamentwicklung mit dem New Manager Assimilation Programme

---

*Führungsprofil schärfen – Kommunikation mit dem Team optimieren – Lösungen erarbeiten*

## **Ziele der Teamentwicklung**

Durch eine klare Struktur des Workshops und eine stringente Moderation werden alle aktuellen Fragen des Teams und der Führungskraft einander angemessen gestellt und innerhalb des Workshops geklärt. Die Führungskraft kann darüber hinaus ihrem Team die eigene Vision für die weitere Zusammenarbeit erläutern und näher bringen. Bestehende Probleme können benannt und einer konstruktiven Lösung durch den Beitrag aller Betroffenen zugeführt werden.

Das Ergebnis eines NMAPs sind immer klar benannte Schritte auf dem Weg zu einer optimierten Zusammenarbeit. Der Einsatz der Methode bietet für den Teamentwicklungsprozess darüber hinaus folgende Möglichkeiten:

- Führungskraft unterstützen
- Führungskräfteentwicklung praktizieren
- Teambildung fördern
- Klärungshilfe in Konflikten bieten
- Innere und äußere Blockaden abbauen
- Kommunikation unter- nicht übereinander stärken
- Motivation fördern durch konkrete Lösungen

## **Ablauf und Vorgehen**

Das New Manager Assimilation Programme NMAP ist inhaltlich offen, folgt aber methodisch einer festen Struktur, die den Beteiligten Sicherheit bietet und eine wertschätzende Atmosphäre ermöglicht, auch in konfliktbeladenen Situationen.

Alle Beteiligten kommen zunächst zu einem gemeinsamen Start zusammen, bei dem möglichst die Führungskraft die Begrüßung vornimmt. Nach der Vorstellung des weiteren Ablaufs und der Klärung aller Fragen, arbeitet das Team mit dem Moderator ohne die Führungskraft die 6 Fragen des NMAPs ab.

Im Anschluss übersetzt der Moderator die Ergebnisse für die Führungskraft in einer „unter vier Augen“-Situation, das Team hat „frei“. Führungskraft und Moderator besprechen die möglichen Antworten der Führungskraft an das Team. Die Führungskraft hat Zeit und Raum auch schwierige Punkte in Ruhe zu überdenken.

Im nächsten Schritt kommt das Team hinzu, die Führungskraft gibt nun Antworten und kann darüber hinaus den eigenen Standpunkt verdeutlichen.

In einem letzten Schritt werden die Arbeitsschritte für die nächsten Wochen verabredet.

## **Chancen**

Das Vorgehen nach der NMAP-Methodik eröffnet der Führungskraft die Möglichkeit

- genauer nachzufragen
- Hintergründe eines bestimmten Verhaltens zu erklären
- Stellung zu beziehen
- die eigene Führungsvision zu präsentieren

Dabei sind alle Ergebnisse für die Beteiligten transparent, in dem sie durch den Moderator visualisiert werden (Flipchart). Durch die zeitliche Entzerrung, das Nacheinander im Ablauf zwischen Team und Führungskraft, erhalten alle Beteiligten die Möglichkeit, die eigene Perspektive zu benennen, aber auch zu überdenken. Letztendlich erhält die Führungskraft einen Einblick, was in den Köpfen der Mitarbeiter tatsächlich wirkt. Indem die Führungskraft diese seltene Möglichkeit als Chance begreift, wird ein Teambuildingprozess initiiert, der eine konstruktive und direkte Wirkung auf das Tagesgeschäft hat.

## **Die 6 Fragen**

- Was wissen wir bereits über unsere Führungskraft?
- Was möchten wir noch wissen?
- Was wünschen wir uns von unserer Führungskraft?
- Was sollte unsere Führungskraft über uns als Team wissen?
- Welche Herausforderungen stehen in den nächsten 6 Monaten an?
- Welche Lösungen können wir bieten?

Sämtliche Antworten werden für alle Beteiligten transparent dokumentiert auf Flipchart, Moderationskarten und/oder Moderationswänden.

## **Zielgruppe**

Führungskraft und Mitarbeiter eines Teams.

## **Durchführung und Termin**

1 tägige Veranstaltung, nach Bedarf ½ Reflexionstag nach ca. 6 Wochen, Termine nach Absprache.

## **Methodisch-didaktisches Vorgehen**

Moderation des Workshops, Trainerinput, Kleingruppenarbeit mit dem Team, Visualisierung der Ergebnisse, Übersetzungsphase im Einzelgespräch mit der Führungskraft, Diskussion im Plenum.

Die Trainerin leitet strukturell durch den Workshop, gibt fachliche Inputs und visualisiert alle Themen der Mitarbeiter sowie der Führungskraft.

Die Trainerin achtet im Inhouse-Kontext darauf, dass generell eine wertschätzende und den kollegialen Austausch fördernde Atmosphäre herrscht.

## **Referentin**

Stefanie Hecker, Jahrgang 1969. Diplom-Geographin und Personalentwicklerin. Referentin für internationale Wirtschaftsbeziehungen; Trainerin seit 2000. Umfangreiche Erfahrungen in Unternehmen und Institutionen der Dienstleistung, Produktion, Forschung & Entwicklung sowie der Gesundheitswirtschaft. Arbeitserfahrungen in den USA, Südostasien und Nordeuropa.

Weiterbildungsstudium „Konflikt & Frieden“. Zertifizierung für die BELBIN Teamrollen und den Myers – Briggs Typen Indikator MBTI. Inhaltliche Schwerpunkte: Kommunikation & Konfliktmanagement, Meetings effektiv gestalten, Teambildung & Teamentwicklung, Moderation von Teamworkshops & Konfliktinterventionen, Zeitmanagement & Selbstorganisation.