

Teamwork, Teamdiagnose, Teamentwicklung

von
Rolf van Dick
und
Michael A. West

Hogrefe

Göttingen • Bern • Toronto • Seattle • Oxford • Prag

Inhaltsverzeichnis

1	Teamwork, Teamdiagnose, Teamentwicklung1
1.1	Einführung und Begriffe	1
1.2	Definition	2
1.2.1	Teams	2
1.2.2	Teamdiagnose	7
1.2.3	Teamentwicklung	8
1.3	Abgrenzung von ähnlichen Begriffen	10
1.4	Bedeutung für das Personalmanagement	10
1.5	Betrieblicher Nutzen	15
1.5.1	Vorteile von Teamarbeit	15
1.5.2	Nachteile von Teamarbeit	19
2	Modelle22
2.1	Modelle der zeitlichen Entwicklung und Veränderung von Teams	22
2.2	Rollen im Team	26
2.2.1	Der Teamrollenansatz von Beibin	26
2.2.2	Die Rolle der Teamleitung	28
2.3	Das Input-Prozess-Output-Modell der Teamarbeit	30
2.3.1	Inputs	30
2.3.2	Prozesse	34
2.3.3	Outputs	36
2.4	Die 4-Faktorentheorie der Innovation in Teams	37
2.5	Reflexivität	40
3	Analyse und Maßnahmenempfehlung42
3.1	Teamentwicklung und organisationale Unterstützung der Teamarbeit	42
3.2	Teamphasen	44
3.3	Teamrollen	45
3.4	Teamklima	46
3.5	Reflexivität	49
3.6	Führung im Team	52
3.7	Unterstützung der Teamarbeit	55

4	Vorgehen bei der Teamentwicklung58
4.1	Organisationsentwicklung als Vorbedingung für Teamarbeit und Teamentwicklung	58
4.2	Allgemeines Vorgehen	60
4.2.1	Grundregeln bei der Einführung von Teamarbeit	60
4.2.2	Stufen und Regeln bei der Teamentwicklung	64
4.3	Spezielle Verfahren	66
4.3.1	Visionen und Leitbilder	67
4.3.2	Entwicklung der Teamidentität	69
4.3.3	Entwicklung und Umsetzung konkreter Ziele	72
4.3.4	Klärung der Rollen für die einzelnen Teammitglieder	73
4.3.5	Individuelle Entwicklung	74
4.3.6	Gestalten von Teammeetings und Tagesordnungen	77
4.3.7	Stakeholderanalyse	79
4.3.8	Umgang mit schwierigen Teammitgliedern	81
4.4	Mögliche Probleme	82
4.4.1	Probleme bei der Einführung von Teamarbeit	82
4.4.2	Probleme bei Teamentwicklungsmaßnahmen	84
5	Fallbeispiel88
6	Literaturempfehlung95
7	Literatur95

Karten:

Fragebogen zur Teamarbeit

Wird Teamarbeit durch die Organisation optimal unterstützt?