



Wie können wir gemeinsam Klarheit darüber schaffen, wofür wir als Team da sind?

Team-Selbstverständnis

Wobei unterstützt Euch das Tool?

Das Tool leitet Euch an, einen Austausch über die Frage „Wozu sind wir als Team da?“ zu führen, um anschließend eine passende Beschreibung Eures Team-Selbstverständnisses festzuhalten. Euer Team-Selbstverständnis bildet die Basis, auf der Ihr Eure Aufgaben, Verantwortlichkeiten und auch Ziele aufbaut. Es hilft Euch, den Sinn der Arbeit Eures Teams zu beschreiben.

Ihr könnt entscheiden, ob Ihr das Team-Selbstverständnis ausschließlich intern verwendet oder ob Ihr es veröffentlichen möchtet.

Wann könnt Ihr das Tool anwenden?

Optimale Zeitpunkte: Neugründung des Teams | Neuorientierung des Teams

Mögliche Auslöser: Neue Führungskraft | Neue Kolleg:innen | Unklarheit über die Bedeutung des Teams | Wunsch, ein bestehendes Selbstverständnis auf seine Aktualität zu überprüfen

Was benötigt Ihr für die Durchführung?

Optimale Anzahl von Teilnehmenden: 4-12

Dauer Durchführung: bei 8 Personen ca. 100min ohne Pausen

Anforderungen an den Ort: in Präsenz 3qm pro Person oder virtueller Raum mit Breakout Räumen und virtuellem Whiteboard

Benötigtes Material in Präsenz: 4 Pinnwände, ausgedruckte Regeln für die Austauschrunden, Moderationskarten, Stifte, Nadeln, Klebepunkte

Durch welches Verhalten trägst Du zum Erfolg des Tools bei?

Du richtest Dich am Rahmen, den Deine Organisation vorgibt, aus.

Du hörst aufmerksam zu, um andere besser zu verstehen.

Du bringst Dich und Deine Ideen aktiv ein.

Woher kommen die Inspirationen für das Tool?

TED Talk von Simon Sinek <https://www.youtube.com/watch?v=2Ss78LFY3nE>

Liberating Structures Conversation Café <https://liberatingstructures.de/liberating-structures-menue/conversation-cafe/>



Wie können wir gemeinsam Klarheit darüber schaffen, wofür wir als Team da sind?

Team-Selbstverständnis

Wie geht Ihr vor?

min	Ergebnis	Ablauf / Moderationshinweise
5	<i>Alle sind im Workshop angekommen.</i>	<p>Wer ist heute dabei? Wie geht es Euch? Nutzt einen für Euch passenden Check-In.</p> <p>HINWEIS Check-In Fragen findet Ihr z.B. hier https://www.checkin-generator.de/</p>
5	<i>Sinn und Zweck der Entwicklung eines Team-Selbstverständnisses sind bekannt.</i>	<p>Was ist ein Team-Selbstverständnis? Wozu nützt Euch ein Team-Selbstverständnis? Ein Selbstverständnis beschreibt, warum es Euch als Team gibt und wozu Ihr da seid. Es ist die Basis, auf der Ihr Eure Aufgaben, Verantwortlichkeiten und auch Ziele aufbaut. Es hilft dabei, den Sinn der Arbeit Eures Teams zu beschreiben. Ihr könnt entscheiden, ob Ihr das Team-Selbstverständnis nur intern verwendet oder ob Ihr es veröffentlichen möchtet.</p> <p>Abgrenzung: Ein Team-Selbstverständnis beschreibt nicht, wo Ihr hinwollt (Vision) oder was Ihr tut (Aufgabenbeschreibung) oder welche Verantwortlichkeiten Ihr übernehmt (Rollenbeschreibung). Beispiel für ein Team-Selbstverständnis: Wir helfen unseren Kund:innen, gute Versicherungsentscheidungen zu treffen, damit sie für die Zukunft abgesichert sind, aber sich heute finanziell nicht über Gebühr einschränken müssen. Versus: Wir erstellen exzellente Versicherungsangebote.</p> <p>HINWEIS Die Entscheidung für eine zunächst rein interne Verwendung ermöglicht eine Fokussierung auf den Inhalt und nicht auf die Frage: „wie würden das Dritte verstehen oder bewerten“. Den Begriff Team-Selbstverständnis bedeutet für mich dasselbe wie Team-Mission oder Purpose.</p>
10	<i>Das Format der Austauschrunden ist bekannt.</i>	<p>Wie ist der Workshop strukturiert? Lasst Euch in mehreren Austauschrunden* in 5er** Gruppen von der folgenden Leitfrage inspirieren: „Wozu gibt es uns als Team?“ <u>Nicht</u>: Was tut Ihr?</p> <p>Beachtet folgende Regeln und entscheidet zu Beginn Eures Austauschs, wer von Euch darauf achtet, dass die Regeln und die Zeiten eingehalten werden.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Höre zu, wenn die anderen sprechen und unterbrich nicht. 2) Respektiere und schätze die Meinung anderer. 3) Versuche, die anderen zu verstehen, nicht sie zu bewerten oder sie zu überzeugen. 4) Sprich das aus, was für Dich wirklich von Bedeutung ist – komm auf den Punkt. <p>*Eine Methode angelehnt an das Conversation Cafe der Methodensammlung Liberating Structures. **Die Gruppengröße sollte nicht kleiner als 4 sein und nicht größer als 6.</p>



min	Ergebnis	Ablauf / Moderationshinweise
40	<i>Alle haben sich Gedanken zum Team-Selbstverständnis gemacht und miteinander geteilt.</i>	<p>Wozu gibt es uns als Team? Teil 1 Austausch im Team</p> <p>Bestimmt zunächst die Person, die einen Timer stellt, um die Redezeiten einzuhalten.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Runde: Meine ersten Gedanken zur Frage: „Wozu gibt es uns als Team?“ lauten... Jede:r hat max. 2min Zeit – bitte nutzt den Timer. 2. Runde: Jetzt, wo Ihr die Gedanken der anderen kennt, habt Ihr weitere Gedanken zur Frage: „Wozu gibt es uns als Team?“ Jede:r hat max. 1min Zeit (zu passen ist ok) – bitte nutzt den Timer. 3. Austausch: Diskutiert die Punkte, die Euch wichtig sind in einer offenen Diskussion für 10min – denkt an den Timer. 4. Runde: Beantwortet die Frage: Welche Erkenntnisse und Schlussfolgerungen nimmst Du aus unserem Austausch mit? Jede:r hat max. 1min Zeit (zu passen ist ok) – bitte nutzt den Timer. 5. Präsentation: Eine Person aus Eurem Kreis stellt im Plenum dar, welche Erkenntnisse Ihr als Gruppe aus dem Austausch abgeleitet habt. (Pro Gruppe 2min) <p>HINWEIS Für einige Teams ist es ungewohnt, mit strengen Zeitvorgaben zu arbeiten. Der Vorteil ist jedoch, dass alle Beiträge „gleichgewichtig“ sind und der Austausch zeitlich gut kalkulierbar ist.</p>
15	<i>Alle haben einen Entwurf für ein Team-Selbstverständnis formuliert und vorgestellt.</i>	<p>Wozu gibt es uns als Team? Teil 2 Reflexion in Stillarbeit</p> <p>Überlegt jede:r für sich, welche 1-3 Aspekte für Euch Antworten auf die Frage sind: Wozu gibt es uns als Team? Formuliert einen Team-Selbstverständnis-Entwurf nach dem folgenden Muster:</p> <p>Karte 1: <u>hier steht der Beitrag, den Ihr als Team für das Leben anderer leistet</u> Karte 2: damit Karte 3: <u>hier steht, welche Wirkung Euer Beitrag hat</u>.</p> <p>Stellt Eure Entwürfe in maximal 1min pro Person im Plenum vor.</p>
5	<i>Ein erster Entwurf des Team-Selbstverständnis ist ausgewählt und bewertet.</i>	<p>Welche Formulierung passt am besten?</p> <p>Sucht die für Euch passendste Formulierung Eures Beitrags (also aus den Karten Nr. 1) sowie die für Euch passendste Formulierung der Wirkung Eures Beitrags (also aus den Karten Nr. 3) aus. Jede:r von Euch markiert eine Karte Nr. 1 und eine Karte Nr. 3 mit einem Punkt. Setzt Euer Team-Selbstverständnis aus den gewählten Karten sowie der Karte 2 „damit“ zusammen. Bewertet das Ergebnis mit der „Daumenprobe“. Dafür haltet Ihr zur gleichen Zeit entweder</p> <ul style="list-style-type: none"> - einen Daumen hoch = Ich bin zufrieden mit unserem Team-Selbstverständnis, das kann so bleiben. - Daumen zur Seite = Der Inhalt stimmt und mit ein bisschen Formulierungsarbeit könnte es noch besser werden. - Daumen runter = Das passt für mich noch gar nicht, hinter diesem Team-Selbstverständnis stehe ich nicht.



Wie können wir gemeinsam Klarheit darüber schaffen, wofür wir als Team da sind?

Team-Selbstverständnis

min	Ergebnis	Ablauf / Moderationshinweise
10	<i>Die nächsten Schritte sind abgestimmt.</i>	Wie geht es weiter? Für den Fall, dass es noch Änderungsbedarf gibt: Entscheidet, wie er gelöst werden kann. (z.B. diejenigen, die noch unzufrieden sind, schlafen erstmal über den aktuell ausgewählten Entwurf und treffen sich dann, um Anpassungen vorzunehmen und eine Alternative in eine folgende Diskussion einzubringen. Für den Fall, dass es keinen Änderungsbedarf gibt: Genießt den Augenblick! Dann entscheidet: Wofür wollen wir das Selbstverständnis nutzen?
10	<i>Ein Feedback zur Entwicklung des Team-Selbstverständnisses ist geteilt.</i>	Wie bewertet Ihr den Austausch? Beantwortet alle die Frage: Was war das Nützlichste für mich an unserem Austausch zum Thema-Selbstverständnis?