

Team und Kommunikation

024717010801

Termin: 14.11.2023

Dr. Thomas Zabrodsky

Fahrplan für heute ...

1. Laterale ...
2. „24 Work Hacks“ (Sipgate)
3. Teamentwicklung
4. Teamorganisation
5. Kursevaluation durch Studierende

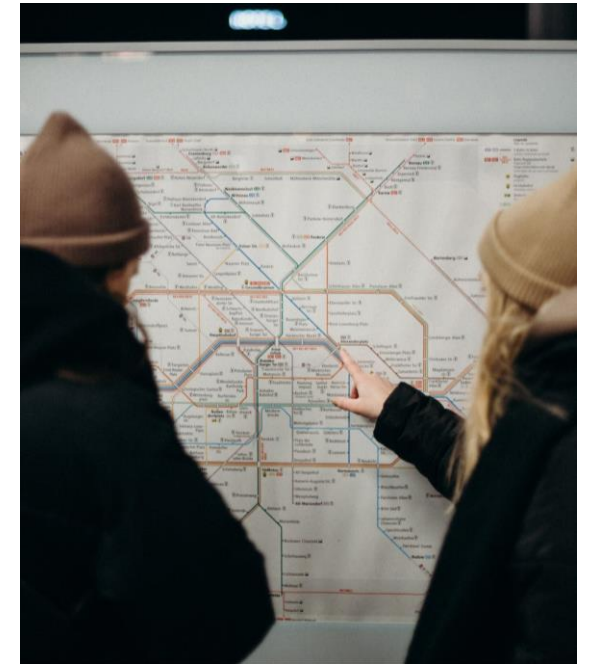


Bild: cottonbro (pexels)



Laterale ...



Bild: Monstra Productions (pexels)



24 Work Hacks – Sipgate Jacqueline Rahemipour



Bild: 24 Work Hacks – auf die wir bei sipgate gerne früher gekommen wären (YouTube)
<https://www.youtube.com/watch?v=qbGgUTLWZAc>



24 Work Hacks – Sipgate Jacqueline Rahemipour

Gruppe1: 03:05, Open Fridays, Daily Stand-Ups,
Crossfunktionale Teams

Gruppe2: 09:27, Pairing, Communities,
Retrospektiven

Gruppe3: 20:02, Visualisieren, Kein Fortbildungsbudget,
Peer Recruiting,

Gruppe4: 30:17 Peer-Feedback, Keine Überstunden, Gemeinsames
Essen,

Aufgabe: Gruppen-Work-Hacks ansehen und ein Flipchart gestalten.
Kurze Präsentation (5-10min)

LINK: <https://www.youtube.com/watch?v=qbGgUTLWZAc>



24 Work Hacks – Sipgate Jacqueline Rahemipour

38:23 Doch nicht besser arbeiten!?

Doppelrollen

Ein Backlog für alle

Happiness-Umfrage



LINK: <https://www.youtube.com/watch?v=qbGgUTLWZAc>



Teamentwicklung

Warum?

- + Gut funktionierende Teams erzielen **bessere (wirtschaftliche) Ergebnisse senken Kosten, macht Budget für neue Investitionen frei.** (keine doppelte Arbeit – Teams damit rascher und effizienter)
- + mit starkem Teamgeist **steigt Zufriedenheit am Arbeitsplatz** und dies senkt die Krankheitsquote.
- + Menschen in erfolgreichen Teams wachsen mit ihren Aufgaben.



Bild: fauxels (pexels)



Teamentwicklung

Ziele ...

- + Steigerung der Effizienz
- + wichtig Ziele auf Teilziele unterbrechen, sind besser zu kommunizieren, gibt Struktur und Wege vor
- + Ständige Optimierung von Abläufen



Bild: fauxels (pexels)



Teamentwicklung

Die 5 Phasen der Teamentwicklung nach Bruce Tuckman
(in der Praxis bleiben viele Teams an Phase zwei hängen)

Phase1 „Forming“ (Testphase)

jede/r versucht seine Position in der Gruppe zu finden, **gegenseitiges Kennenlernen** (Fähigkeiten, Stärken, Schwächen).

Teammitglieder:innen folgen noch ihren Verhaltensweisen/Einstellungen die sie **vor Beginn** hatten. Testphase dauert bis alle eine Aussage gemacht haben, wie sie ihrer Rolle im Team sehen.



Bild: Pixabay



Teamentwicklung

Phase2 „Storming“ (Nahkampfphase)

Wachstumsphase, Beziehungen werden aufgebaut, Schlüsselpersonen (Meinungsmacher), **Teamleiter:in gefordert, die Position klar zu machen**, sonst wird dies unterlaufen

Team klärt, wie es zusammenarbeiten will, **am besten im offenen Gespräch** – Kontrollfunktionen, Gruppenregeln – für die Weiterentwicklung ist wichtig, dass sie dies gemeinsam tun. Wird dies nicht erreicht, erreicht das Team die nächste Phase nicht.



Bild: Pixabay



Teamentwicklung

Phase3 „Norming“ (Organisationsphase)

Mitglieder:innen **wollen miteinander arbeiten und haben ein Interesse, dass das Team funktioniert.** Gegenseitige Leistung wird respektiert. Gruppe lernt kreativ, flexibel und effizient mit Problemen umzugehen.

Phase kostet Zeit, ist aber nötig, damit dauerhaft funktionierende Teamregeln aufgestellt, begründet und eingehalten werden.



Bild: Pixabay



Teamentwicklung

Phase4 „Performing“ (die Verschmelzungs- oder Reifephase)
Team ist nach **außen geschlossen und kommuniziert intern offen.**
Jede/r hat klare Funktion, kann sich auf den anderen verlassen.

Team klärt auch seine Rolle und Aufgabe gegenüber der Gesamtorganisation – **erarbeitet sich ein Standing**



Bild: Daria Shevtsova (pexels)



Teamentwicklung

Phase5 Adjourning-Phase

Team löst sich auf, weil zum Beispiel das Projekt beendet ist. Führungskräfte können dies nutzen um dem Team für die Arbeitsleistung zu danken.



Bild: Tirachard Kumtanom (pexels)



Teamorganisation

Organisationsformen sind im Wandel

- + Marktumfeld wird immer **komplexer, volatiler und kompetitiver**
- + Teamstrukturen für **schnellere Anpassungsfähigkeit** von Unternehmen, weil diese ein hohes Maß an Flexibilität ermöglichen
- + daneben kommt es zur konsequenten Anwendung von **agilen Arbeitsweisen**
- + **Spotify (2012)** verwendet eine Organisation aus **autonomen cross-funktionalen und vernetzten Teams**

(Systeme sind immer im Wandel)



Bild: Pixabay



Teamorganisation

(1) Spotify-Organisationsmodell: Squads, Tribes und Chapters

+ **Squads**: kleinste Organisationseinheit (max. 8MA), sind verantwortlich für einen **spezifischen Aspekt des Produktes** z.B. Design der Browser-Funktion – entscheiden eigenständig wie sie ihre Arbeit erledigen.

+ Jedes Squad hat einen **Product Owner**, der die anstehende Arbeit priorisiert – „Primus inter Pares“. Die Product Owner **tauschen sich regelmäßig miteinander aus** -> Sicherstellen der gemeinsamen Ausrichtung, Ziele und Vorgehensweise.



Bild: aitoff (pixabay)



Teamorganisation

(2) Spotify-Organisationsmodell: Squads, Tribes und Chapters

+ **Tribe**: besteht aus mehreren Squads (max. 100MA). Tribes sind **nach Themen organisiert** z.B. „User Experience“.

Die einzelne Squads arbeiten wieder an Aspekten der User Experience wie z.B. der Radio- oder der Browser-Funktion.

+ Alle Squads eines Tribes **sind am gleichen Standort**, um den regelmäßigen intensiven persönlichen Austausch.



Bild: OpenClipart-Vectors (pixabay)



Teamorganisation

(3) Spotify-Organisationsmodell: Squads, Tribes und Chapters

+ **Chapter:** dienen als **Austauschplattformen** für Entwickler mit ähnlichen Aufgaben – Anlaufstelle für Diskussionen und Fragen.

+ **Chapter Lead:** hat die Aufgabe, die Diskussion zu moderieren. Ist selbst daneben auch in einem Squad (damit Tagesgeschäft) eingebunden. Vergleichbar mit klassischem Linienmanager.

+ **Guilds: informelle Interessensgruppen** (unabhängig vom Chapter) können auch Leadership und Coaching dienen.



Bild: ulleo (pixabay)



Teamorganisation

(4) Spotify-Organisationsmodell: Squads, Tribes und Chapters

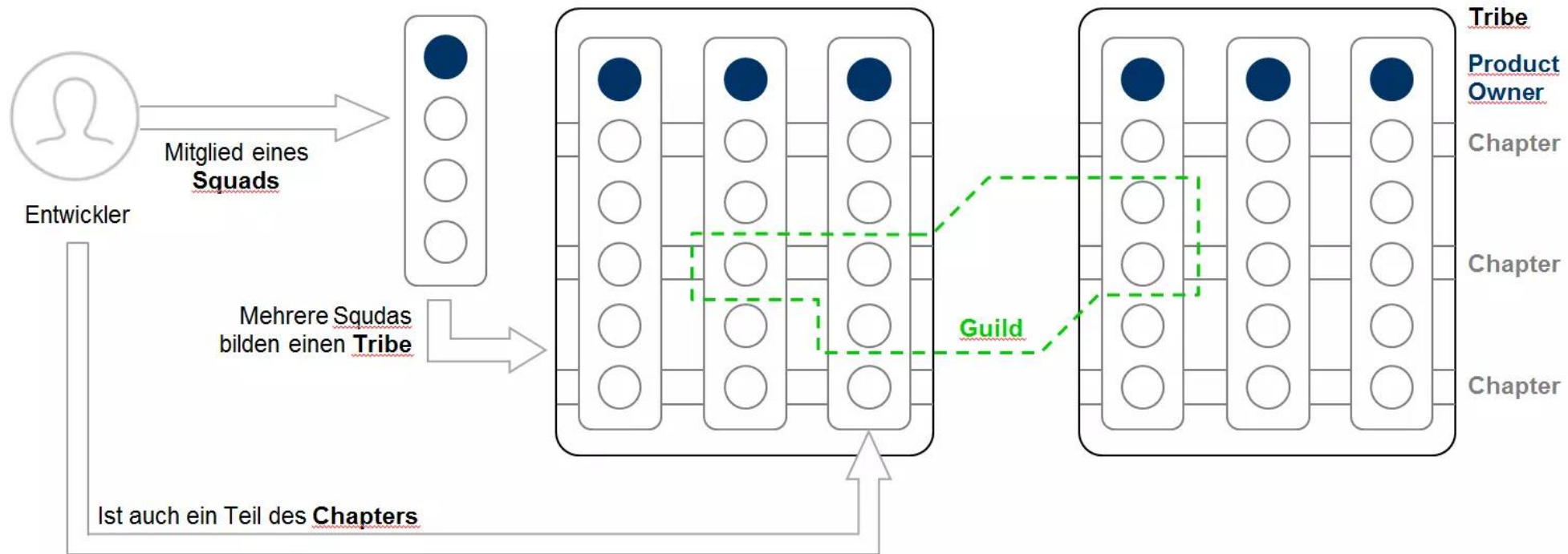


Bild: Grundaufbau des Spotify-Organisationsmodells (Quelle: Kniberg, H.; Ivarsson, A.: Scaling Agile @ Spotify, 2012)



Teamorganisation

Spotify-Organisationsmodell: Squads, Tribes und Chapters 5

- + **Agile Teamorganisation** soll schnellere Entwicklungs- und Testzyklen sowie eine effiziente Umsetzung der Kundenwünsche ermöglichen.
- + **einfache Teamwechsel** möglich, für flexiblen Ressourceneinsatz
- + **Wichtige Motivationsfaktoren:** Entscheidungsfreiheit, Autonomie, Verantwortung
- + **Modell ist selbst nicht fix**, sondern einer ständigen Veränderung unterworfen.



Bild: 12019 (pixabay)



Kursevaluation durch Studierende

Gruppendiskussion (offenes Gespräch) / Anonym auf Wunsch

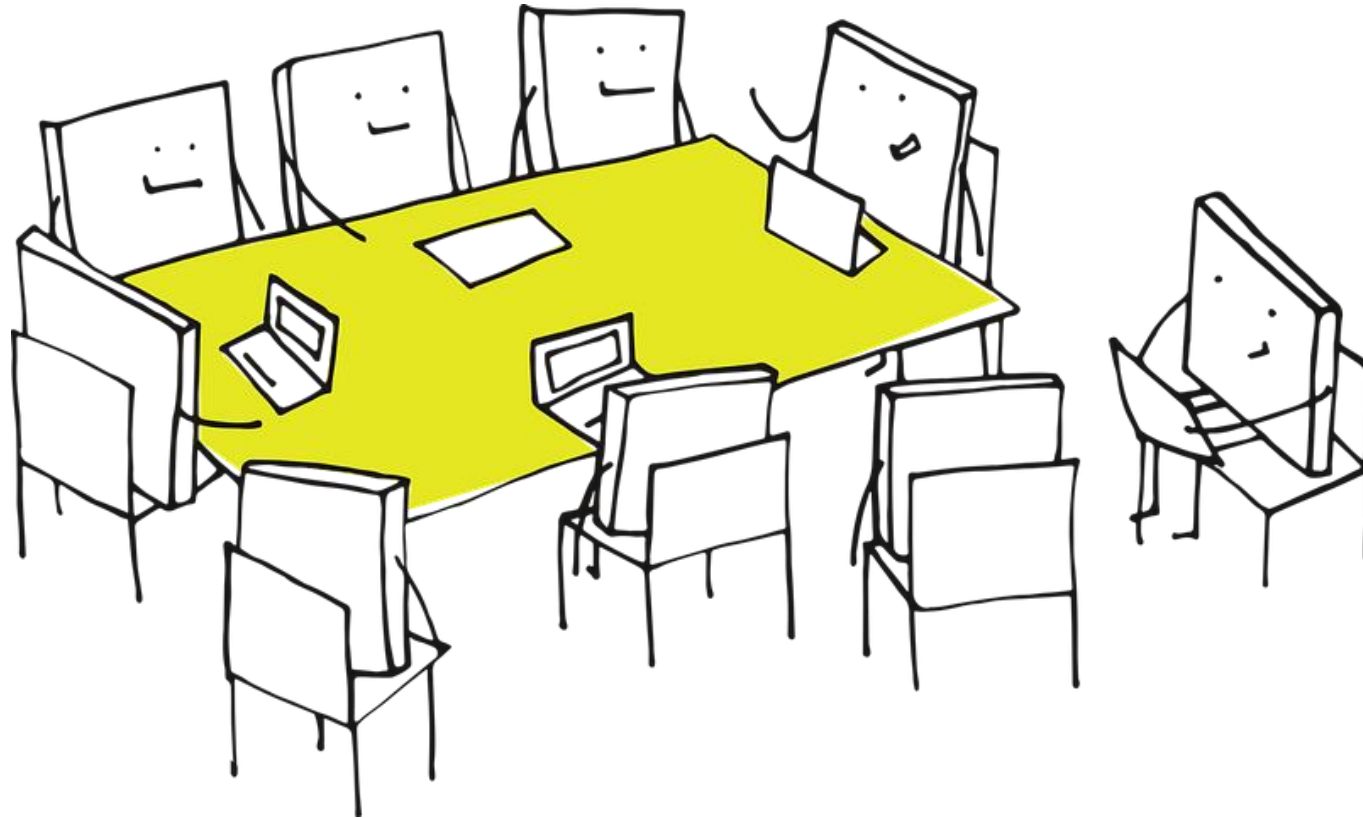


Bild: manfredsteger (pixabay)



Laterale ...



Bild: Monstra Productions (pexels)



**Danke für eure
Aufmerksamkeit**

