

Andreas Reese stellt vor

INTEGRATIVE TEAMS

In der «Charta der Zusammenarbeit der SRG» sind zentrale Werte wie «respektvoll handeln», «Verantwortung übernehmen», «eine gesunde Dialog- und Feedbackkultur fördern» und «Diversität und Inklusion» fest verankert. Diese Prinzipien bilden die Grundlage für ein respektvolles und konstruktives Arbeitsumfeld. Sie sind jedoch nicht nur abstrakte Ziele, sondern Werte, die aktiv im Arbeitsalltag umgesetzt werden müssen. Sei es in der Softwareentwicklung oder allen anderen Teams in der SRG.

Wie können diese Werte in der Projektarbeit der SRG integriert werden? Es ist durchaus möglich, diese Werte zu entwickeln und zu trainieren. Ein bewährter Ansatz ist die agile Methodik SCRUM, die Werte wie Offenheit, Mut, Respekt, Fokus und Commitment betont. Diese Werte fördern Selbstverantwortung und Eigenorganisation und führen damit zu wirklich produktiven Teams.

Ebenen der Zusammenarbeit

Niveaux de coopération

Livelli di cooperazione

OPERATIVE EBENE

Arbeiten **im** Team
Effizienz, Effektivität, Leistungen, Resultate
alltägl. Business, Planung, Projektmanagement

NIVEAU OPÉRATIONNEL

Travail **en** équipe **Effi-
cience, efficacité, per-
formances, résultats**
des affaires courantes, planification, gestion de projet

LIVELLO OPERATIVO

Lavorare **in** gruppo
Efficienza, efficacia, performance, risultati
dell'attività quotidiana, pianificazione, gestione dei progetti

STEUERUNGS-EBENE

Arbeiten **am** Team
Optimale Abläufe und Prozess
Rollen, Team- und Organisations-Struktur

NIVEAU OPÉRATIONNEL

Travail **en** équipe
Déroulement optimal et processus
Rôles, structure de l'équipe et de l'organisation

LIVELLO DI CONTROLLO

Lavorare **in** team
Flussi di lavoro e processi ottimali
Ruoli, team e struttura organizzativa

INTEGRALE TEAMENTWICKLUNG
DÉVELOPPEMENT INTÉGRAL DE L'ÉQUIPE
SVILUPPO INTEGRALE DEL TEAM

BEZIEHUNGS-EBENE

Arbeiten **mit** Menschen & Beziehungen
Kultur der Selbstverantwortung & Eigenorganisation
Vertrauen, Sicherheit, Respekt, Inklusion, Zugehörigkeit, Engagement, Verbesserung der Kommunikation

NIVEAU RELATIONNEL

Travail **avec** les personnes et les relations
Culture de l'auto-responsabilité et de l'auto-organisation
Confiance, sécurité, respect, inclusion, appartenance, engagement, amélioration de la communication

LIVELLO DI RELAZIONE

Lavorare **con** le persone e le relazioni
Cultura dell'autore-sponsabilità e dell'auto-organizzazione
Fiducia, sicurezza, rispetto, inclusione, appartenenza, impegno, miglioramento della comunicazione

Doch SCRUM allein reicht nicht aus, um Werte wie Respekt und Verantwortung in ihrer vollen Tiefe zu verankern. Hier kommt die Integrale Teamentwicklung ins Spiel. Bezüglich der Ebenen der Zusammenarbeit (siehe Grafik links) fokussiert sich diese Methode auf den meist unsichtbaren Teil der Zusammenarbeit, die zwischenmenschliche Ebene. Diese Ebene ist jedoch die Basis für ein Zusammenwirken aller Ebenen. Durch eine vertiefte Auseinandersetzung mit den sozialen und kommunikativen Strukturen eines Teams lassen sich die in der Charta verankerten Werte noch effektiver umsetzen.

Die Integrale Teamentwicklung basiert auf einem seit 40 Jahren erprobten 4-Phasen-Prozess, der es Teams ermöglicht, die «14 Leitlinien der Kommunikation» zu erlernen und anzuwenden. Diese Leitlinien fördern respektvolle und effektive Kommunikation und helfen dabei, Konflikte konstruktiv zu lösen und das Vertrauen im Team zu stärken. Wenn die zwischenmenschliche Ebene stimmt, wird die Teamarbeit in den anderen Bereichen – der operativen- und der Steuerungs-Ebene – automatisch produktiver. Durch die Anwendung dieser Methode entsteht eine nachhaltigere Teamdynamik, in der alle Mitglieder Verantwortung übernehmen, offen und authentisch miteinander kommunizieren und aktiv zum Erfolg des Teams beitragen.

Der erste Schritt um diese Arbeit kennenzulernen ist eine kurze (Online-)Präsentation von knapp 30 Minuten, gerne direkt mit dem ganzen Team.

Bei Interesse kann dann eine sogenannte «Taster-Session» als Präsenzveranstaltung (also nicht Online per Teams) von 1.5 Stunden durchgeführt werden. Danach kann das Team entscheiden, ob es tiefer einsteigen möchte – etwa durch einen eintägigen Workshop oder durch weitere Sessions à 1-3 Stunden.



Diese Trainingsbausteine haben sich als äusserst effektiv erwiesen, um Kommunikation zu verbessern und Zusammenarbeit zu vertiefen. Teams, die diese Methoden anwenden, erreichen nicht nur ihre operativen Ziele, sondern stärken auch die zwischenmenschliche Ebene. Das führt zu einer besseren Arbeitsatmosphäre und höherer Teamzufriedenheit.

Für alle Teams, die Interesse an der Integralen Teamentwicklung haben und ihre Zusammenarbeit auf ein neues Level heben möchten, stehe ich gerne zur Verfügung. Bei Interesse können sich Teams direkt an mich wenden, um mehr über die Trainingsmöglichkeiten zu erfahren.

> Andreas Reese



Andreas Reese présente

DES ÉQUIPES INTÉGRATIVES

Des principes centraux tels que «agir avec respect», «faire preuve de responsabilité», «promouvoir une saine culture du dialogue et du feedback» et «soutenir la diversité et l'inclusion» sont profondément ancrés dans la Charte de la collaboration SSR. Ces principes constituent la base d'un environnement de travail respectueux et constructif. Il ne s'agit cependant pas là uniquement d'objectifs abstraits, mais de principes qui doivent être mis en œuvre de façon active au quotidien. Que ce soit dans le cadre du développement de logiciels ou dans toutes les autres équipes de la SSR.

Comment ces principes peuvent-ils être intégrés dans le cadre des projets de la SSR? Il est tout à fait possible de développer ces principes et de s'entraîner à les appliquer. La méthode agile SCRUM est une approche éprouvée, qui repose sur des valeurs telles que l'ouverture, le courage, le respect, l'attention et l'engagement. Ces valeurs favorisent la responsabilisation individuelle et l'auto-organisation et permettent aux équipes d'être réellement productives.

Mais la méthode SCRUM ne suffit pas à elle seule à ancrer profondément des valeurs comme le respect et la responsabilité. C'est là que le coaching d'équipe intégratif entre en jeu. En ce qui concerne les niveaux de la collaboration (voir graphique en page 26), cette méthode se concentre sur la partie généralement invisible de la collaboration, à savoir le niveau interpersonnel, qui est pourtant la base de l'interaction entre tous les niveaux. L'analyse approfondie des structures sociales et de communication

d'une équipe permet de mettre en œuvre les valeurs de la charte encore plus efficacement.

Le coaching d'équipe intégratif repose sur un processus en quatre phases (voir le graphique ci-dessous) éprouvé depuis 40 ans qui permet aux équipes de se familiariser avec les «quatorze principes directeurs de la communication» et d'apprendre à les appliquer. Ces principes directeurs contribuent à promouvoir une communication respectueuse et efficace, à résoudre les conflits de façon constructive et à renforcer la confiance au sein de l'équipe. Si tout fonctionne au niveau interpersonnel, l'équipe sera automatiquement plus productive dans les autres domaines – à savoir sur les plans opérationnel et de la gestion. Cette méthode permet d'initier une dynamique d'équipe plus durable dans laquelle tous les membres prennent leurs responsabilités, communiquent ensemble de façon ouverte et honnête et contribuent activement au succès de l'équipe.

Pour découvrir cette méthode, il est possible dans un premier temps d'assister à une brève présentation (en ligne) d'à peine trente minutes, à laquelle toute l'équipe est la bienvenue. En cas d'intérêt, une «session d'essai» d'une heure et demie peut être organisée en présentiel (mais pas en ligne via Teams). Ensuite, l'équipe peut décider d'approfondir ou non la question – en participant à un atelier d'une journée ou à d'autres sessions d'une durée d'une à trois heures par exemple.

Ces modules de formation se sont avérés extrêmement efficaces pour améliorer la communication et renforcer la collaboration. Les équipes qui appliquent ces méthodes non seulement atteignent leurs objectifs opérationnels, mais aussi consolident leurs liens interpersonnels. Cela entraîne une amélioration de l'ambiance de travail et de la satisfaction de l'équipe.

Je reste bien entendu à la disposition des équipes intéressées par le coaching intégratif qui souhaitent élever leur collaboration à un niveau supérieur et en savoir davantage sur les possibilités de formation.

> Andreas Reese

