

1. Record Nr.	UNINA9910456320003321
Autore	Oberlander H. Peter <1922-2008.>
Titolo	Land, the central human settlement issue [[electronic resource] /] / H. Peter Oberlander
Pubbl/distr/stampa	Vancouver, : University of British Columbia Press, 1985
ISBN	1-283-22644-8 9786613226440 0-7748-5714-5
Descrizione fisica	x, 103 p., [4] p. of plates : ill. ; ; 24 cm
Collana	Human settlement issues ; ; 7
Disciplina	333.77/13/091724
Soggetti	Urban poor - Housing - Developing countries Squatter settlements - Developing countries Human settlements - Developing countries Land use, Urban - Developing countries Electronic books.
Lingua di pubblicazione	Inglese
Formato	Materiale a stampa
Livello bibliografico	Monografia
Note generali	"Published in association with the Centre for Human Settlements at the University of British Columbia."
Nota di bibliografia	Includes bibliography: p. [93]-101.

2. Record Nr.	UNINA9911026053903321
Autore	Lantz Annika
Titolo	Effektive Teamarbeit : Probleme erkennen, einschätzen und lösen
Pubbl/distr/stampa	Stuttgart : , : Kohlhammer Verlag, , 2021 ©2021
ISBN	9783170356900 3170356909
Edizione	[1. Auflage]
Descrizione fisica	1 online resource (298 pages)
Altri autori (Persone)	UlberDaniela FriedrichPeter
Soggetti	Beratung Organization Problemlösungsprozess
Lingua di pubblicazione	Tedesco
Formato	Materiale a stampa
Livello bibliografico	Monografia
Note generali	PublicationDate: 20210127
Nota di contenuto	Deckblatt -- Titelseite -- Impressum -- Inhaltsverzeichnis -- Einleitung: Probleme mit Teamarbeit - und effektive Losungen -- I Grunde fur Teamarbeit - welche Vorteile haben Teams? -- 1 Warum sollte in Teams gearbeitet werden? -- 1.1 Das »soziale Gehirn« und die soziale Natur von Menschen -- 1.2 Effektivere Arbeit -- 2 Was unterscheidet Teams von anderen Arten von Gruppierungen? -- 2.1 Definition von Team -- 2.2 Jedes Team ist anders -- 3 Was ist Teamarbeit? -- 3.1 Teamarbeit beinhaltet Engagement in interpersonellen und Arbeitsaufgaben-bezogenen Prozessen -- 3.2 Prozesse generieren emergente Zustände -- 3.3 Effektive Teams wechseln zwischen Handlungs- und Übergangsphasen -- 4 Ergebnisse von Teamarbeit? -- 4.1 Was bedeutet Arbeit in Teams für Individuen? -- 4.2 Outcomes für das Team -- 4.3 Outcomes für die Organisation -- 4.4 Outcomes auf verschiedenen Ebenen sind miteinander verbunden -- 4.5 Die Outcomes hängen vom organisationalen Kontext ab -- 4.6 Negative Seiten von Teamarbeit -- 5 Was bedeuten Leistung, Effektivität und Effizienz eines Teams? -- 6 Ein Modell zur Beschreibung effektiver Teamarbeit -- 7 Ziel und Konzept des Buches -- II Das Problem mit der Problemlösung -- Der Problemlösungszyklus

-- Schritt 1: Aktuelle Situation beschreiben -- Schritt 2: Kernprobleme identifizieren -- Schritt 3: Ursachenanalyse -- 3.1 Vereinfachende Erklärungen -- 3.2 Mangel an validierten Erhebungsverfahren -- 3.3 Kognitive Barrieren behindern die Problemlösung -- Schritt 4: Zieldimensionen auswählen und Ziele setzen -- Schritt 5: Lösungen identifizieren -- Schritt 6: Intervention(en) planen -- Schritt 7: Intervention(en) implementieren -- Schritt 8: Evaluieren -- Schritt 9: Intervention(en) beenden -- III Wir haben zwar Teams, aber wenig Teamarbeit -- Schritt 1: Aktuelle Situation beschreiben -- Schritt 2: Kernprobleme identifizieren. Schritt 3: Ursachenanalyse -- 3.1 Kein Konsens über das erwartete Ergebnis der Teamarbeit -- 3.2 Es fehlen grundlegende Voraussetzungen für die Arbeit im Team -- 3.3 Mangelnde Passung der Merkmale der Arbeit und der Organisation -- 3.4 Diagnose der Teamziele und der Arbeitsgestaltung -- Schritt 4: Zieldimensionen auswählen und Ziele setzen -- Schritt 5: Lösungen identifizieren -- Schritt 6: Intervention(en) planen -- Schritt 7: Intervention(en) implementieren -- Schritt 8: Evaluieren -- Schritt 9: Intervention(en) beenden -- IV Teamzusammensetzung - die Teammitglieder profitieren nicht voneinander -- Schritt 1: Aktuelle Situation beschreiben -- Schritt 2: Kernprobleme identifizieren -- Schritt 3: Ursachenanalyse -- 3.1 Teammitgliedern fehlen Eigenschaften guter » Teamplayer« -- 3.2 Die Zusammenstellung der Teammitglieder ist ungünstig für die Teameffektivität -- 3.3 Diagnose der Teamzusammensetzung -- Schritt 4: Zieldimensionen auswählen und Ziele setzen -- Schritt 5: Lösungen identifizieren -- 5.1 Wie kann das richtige Individuum für ein Team gefunden werden? -- 5.2 Wie kann die richtige Zusammenstellung eines Teams gefunden werden? -- 5.3 Wie können Individuen bei der Entwicklung teamrelevanter Kompetenzen unterstützt werden? -- 5.4 Wie können Teams bei Problemen unterstützt werden, die aus der Teamzusammensetzung resultieren? -- V Dem Team gelingt es nicht, seine Aufgaben reibungslos zu koordinieren -- Schritt 1: Die aktuelle Situation beschreiben -- Schritt 2: Kernprobleme identifizieren -- Schritt 3: Ursachenanalyse -- 3.1 Fehlendes gemeinsames Verständnis darüber, was wie zu tun ist -- 3.2 Es gibt Mangel beim emotionalen Klima -- 3.3 Es gibt Mangel dabei, wie das Team Routineaufgaben ausführt -- 3.4 Diagnose bei Problemen mit der Bearbeitung von Routineaufgaben -- Schritt 4: Zieldimensionen auswählen und Ziele setzen. Schritt 5: Lösungen identifizieren -- 5.1 Entwicklung von mentalen Teammodellen (TMM) -- 5.2 Entwicklung des Teamklimas -- 5.3 Entwicklung eines transaktiven Gedächtnisses -- 5.4 Entwicklung von Vertrauen und psychologischer Sicherheit -- 5.5 Entwicklung von Kommunikation -- 5.6 Entwicklung von Kooperation -- 5.7 Entwicklung von Koordination -- VI Ein ungünstiges Teamklima und zahlreiche Konflikte beeinträchtigen die Kooperation im Team -- Schritt 1: Aktuelle Situation beschreiben -- Schritt 2: Kernprobleme identifizieren -- Schritt 3: Ursachenanalyse -- 3.1 Das Teamklima ist nicht offen, vertrauensvoll und unterstützend -- 3.2 Dysfunktionale Konflikte reduzieren die Teameffektivität -- 3.3 Diagnose von Teamklima und Konflikten -- Schritt 4: Zieldimensionen auswählen und Ziele setzen -- Schritt 5: Lösungen identifizieren -- 5.1 Präventive Strategien -- 5.2 Reaktive Strategien - bestehende Konflikte konstruktiv lösen -- VII Das Team kann sich nicht anpassen -- Schritt 1: Aktuelle Situation beschreiben -- Schritt 2: Kernprobleme identifizieren -- Schritt 3: Ursachenanalyse -- 3.1 Bestimmte Voraussetzungen schränken das Anpassungsvermögen des Teams ein -- 3.2 Es gibt Mangel bei Prozessen der Handlungsphase -- 3.3 Es

besteht ein Mangel an adaptiven Prozessen -- 3.4 Wissensstrukturen und affektive Zustände behindern Adaptionsprozesse -- 3.5 Diagnose der Anpassungsfähigkeit von Teams und von Adaptionsprozessen -- Schritt 4: Zieldimensionen auswählen und Ziele setzen -- Schritt 5: Lösungen identifizieren -- VIII Dem Team fehlt eine gute Führung -- Schritt 1: Aktuelle Situation beschreiben -- Schritt 2: Kernprobleme identifizieren -- Schritt 3: Ursachenanalyse -- 3.1 Die Teamführung unterstützt das Team nicht angemessen in der Handlungs- wie auch in der Übergangsphase -- 3.2 Führungsstil bzw. -verhalten sind inadaquat.

3.3 Die Führungsstruktur ist unklar oder unangemessen -- 3.4 Diagnose der Teamführung -- Schritt 4: Zieldimensionen auswählen und Ziele setzen -- Schritt 5: Lösungen identifizieren -- 5.1 Führungskraftcoaching -- 5.2 Führungskraftetraining -- 5.3 360-Grad-Feedback -- IX Organisationales Lernen durch Teamlernen -- Was ist Organisationales Lernen und wie entsteht es? -- Ein Modell für Organisationales Lernen -- Schritt 1: Aktuelle Situation beschreiben -- Schritt 2: Kernproblem(e) identifizieren -- Schritt 3: Ursachenanalyse -- 3.1 Teams verfügen über keine klaren Ziele für ihren Beitrag zum Organisationalen Lernen -- 3.2 Mangel an Team-Aktivitäten zur Verknüpfung von Teamlernen und Organisationalem Lernen -- 3.3 Diagnose des Teambeitrags zu OL -- Schritt 4: Zieldimensionen auswählen und Ziele setzen -- Schritt 5: Lösungen identifizieren -- 5.1 Angabe von Zielen für das Team, um zu OL beizutragen -- 5.2 Spezifikation von Aktivitäten des internen und externen Teamlernens -- X Anforderungskatalog für systematische Teamentwicklungsmaßnahmen -- 1 Was sind Teamentwicklungsmaßnahmen (TEM)? -- 1.1 Systematische Teamentwicklungsmaßnahmen und der Problemlösungszyklus -- 1.2 Was Teamentwicklungsmaßnahmen nicht sind -- 2 Entwicklung des TEM-Inhalts mithilfe der Schritte 1 bis 4 des Problemlösungszyklus: Bedarfsspezifikation -- 3 Veränderungen in Angriff nehmen: Empfehlungen für die Gestaltung einer logischen Vorgehensweise der Schritte 5 bis 9 -- 3.1 Identifizierung von Lösungen in unterschiedlichen Domänen -- 3.2 Umsetzung von Lösungen für die Teamentwicklung -- 3.3 Mechanismen, die Teams bei ihrer Entwicklung durch TEM unterstützen -- 3.4 Empfehlungen für die Gestaltung von TEM -- 4 Planung (Schritt 6) und Implementation der TEM (Schritt 7) -- 5 Evaluieren (Schritt 8) -- 6 Abschluss der TEM (Schritt 9) -- XI Effektivität von Teams im Zeitverlauf. 1 Teamentwicklung im Zeitverlauf: Verschiedene Modelle dafür, wie Teams sich entwickeln -- 2 Teamentwicklung durch Feedback, Interventionen, Anpassung im Team und systematisches Monitoring -- 2.1 Wie Aspekte der Teameffektivität (Output) als zweiter Input die Teamentwicklung vorantreiben -- 2.2 Teamentwicklungsmaßnahmen in einer zeitlichen Perspektive -- 3 Das Monitoring des zeitlichen Verlaufs von Teamarbeit -- 4 Unsere Botschaften -- Literaturangaben.

Sommario/riassunto

Biographical note: Prof. Dr. Annika Lantz, Prof. Dr. Daniela Ulber und Dr. ing. Peter Friedrich sind wissenschaftlich wie auch praktisch mit dem Thema befasst: Sie forschen und lehren zu Teamarbeit, sind aber auch beratend in der Praxis tätig.

Long description: Teamarbeit kann für Organisationen eine effektive und produktive Ressource sein, positive und persönlichkeitsförderliche Arbeitsbedingungen gewährleisten und zu hoher Arbeitszufriedenheit beitragen. Das Buch basiert auf zentralen Theorien und dem aktuellen Forschungsstand zu Teamarbeit - orientiert sich aber an praxisrelevanten Problemstellungen (u. a. mangelnde Kooperation, Konflikte, fehlende Anpassungsfähigkeit in Teams). Es beschreibt

anhand von Fallbeispielen, wie solche Probleme auf Basis eines systematischen Problemlösungszyklus gelöst werden können (von der Ursachenanalyse bis zu evidenzbasierten Teamentwicklungsinterventionen). Das Buch richtet sich sowohl an Studierende und Lehrende als auch an Praktiker*innen, die mit Teams arbeiten oder Teams beraten. Es bietet zudem einen Anforderungskatalog, um die Ergebnisse von Beratungsleistungen genau definieren zu können.
