



Zeitlos Handeln

WORKBOOK · Methoden & Werkzeuge

Developing Team

Version 1.0 · 2026

© Matthias Leo Wegner
www.levara.info

Developing Team

Überblick

Ein Teamformat, das über bloßes Reflektieren hinausgeht: Ein Fallgeber schildert sein Anliegen, das Team analysiert, entwickelt aktiv Ideen und Lösungsansätze, während der Fallgeber zuhört. Am Ende integriert der Fallgeber, was resoniert – und nimmt konkrete nächste Schritte mit.

Aspekt	Details
Ziel	Entwicklungsorientierte Lösungsfindung durch Teamintelligenz
Weg	Strukturiertes Teamgespräch in vier Phasen
Alternative Methoden	Multiperspektivische Teamreflexion, Kollegiale Beratung, Reflecting Team
Dauer	60–90 Minuten
Teilnehmer	3–6 Personen

Grundprinzip

Das Developing Team unterscheidet sich vom Reflecting Team durch seinen stärkeren Fokus auf Entwicklung und aktive Ideenarbeit. Es kombiniert Analyse und Kreativität: Zuerst verstehen, dann Muster erkennen, dann Möglichkeiten entwickeln, dann integrieren. Der Fallgeber behält die Kontrolle darüber, was er aufnimmt.

Vorteile	Grenzen
Lösungsorientiert und konkret	Zeitintensiv
Nutzt die kollektive Intelligenz des Teams	Erfordert erfahrene Moderation
Aktive Ideenentwicklung statt nur Feedback	Team muss Gesprächsregeln einhalten
Fallgeber behält Autonomie über seine Entscheidung	Nicht für jedes Thema geeignet

Vorgehensweise

Zeit	Phase	Aktivität
10–15 min	Falldarstellung	Fallgeber schildert seine Motivation zur Fragestellung (Klientensystem, Vorgeschichte, Rollen/Beteiligte, Ist-Situation, Ziel). Die Falldarstellung endet mit der Auftragsklärung: <i>Was wäre für dich ein guter nächster Schritt? Was können wir hier beitragen?</i>
5–10 min	Verständnisfragen	Team stellt klärende Fragen – noch keine Ideen
15–30 min	Teamgespräch	Team analysiert und entwickelt Ideen. Das Team (engl. Developing Team) macht sich fleißig an die Arbeit (ggf. auch arbeitsteilig). Der Fallgeber darf das Geschehen von der Seite aus beobachten. Je nach Bedarf kann die Erarbeitungsphase in verschiedene Richtungen gehen: - Brainstorming zu Schlüsselfragen - Konkrete Lösungs- und Umsetzungsideen - Inszenierungen, konkrete Drehbücher - Strategische nächste Schritte - Herausarbeiten erfolgskritischer Punkte
5-10 min	Ergebnispräsentation	Das Team stellt die Ergebnisse dem Fallgeber vor
10–15 min	Integration	Fallgeber reagiert mit Resümee, nimmt auf, bedankt sich beim Team, formuliert nächste Schritte. Auftrag wird beendet.
5–10 min	Abschluss	Gemeinsamer Austausch über den Prozess und das Ergebnis. Zum Abschluss zieht jeder reihum ein kurzes Fazit: <i>„Was habe ich gelernt?“</i>

Leitfragen fürs Team

In der Verstehens-Phase: Was ist der Kern des Anliegens? Welche Zusammenhänge zeigen sich? In der Analyse: Welche Muster erkenne ich? Was sind mögliche Ursachen? In der Entwicklung: Welche Möglichkeiten sehe ich? Was könnte ein erster Schritt sein? Welche Ressourcen sind vorhanden?

Materialien

- Keine Angabe

Quellen

- Johannes Braun, Masterclass

*Menschen sind zum Geliebtwerden geschaffen, nicht zum Funktionieren.
Und wenn wir Organisationen als Gewächshäuser gestalten
– Räume, die schützen, nähren, ermöglichen –
dann kann etwas wachsen, das größer ist als wir selbst.*

Mehr erfahren:
www.levara.info