WORKBOOK · METHODEN & WERKZEUGE

H.E.A.R. Organisations-Team-Dialog

Begleitmaterial zum Buch **„Zeitlos Handeln“**

KAVANARA
CONSULTING · TECHNICALS · SOLUTIONS

Version 1.0 · 2026

© Matthias Leo Wegner · kavanara.de

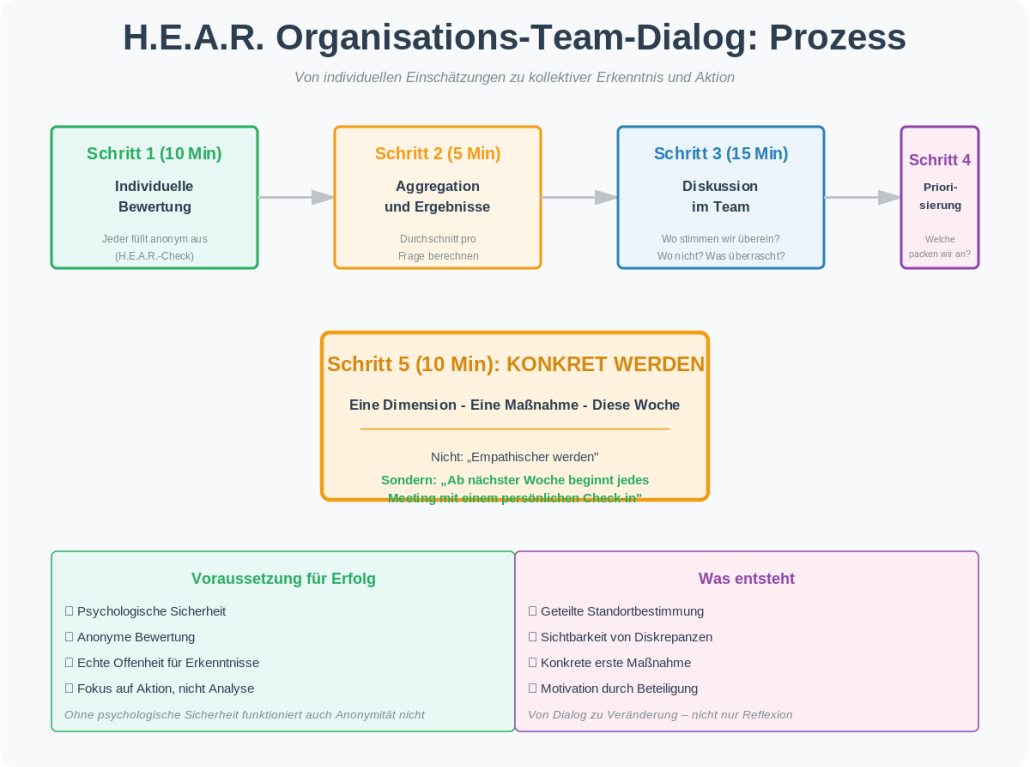
H.E.A.R. Organisations-Team-Dialog

Überblick

Einzelne Einschätzungen sind wertvoll – aber erst im Vergleich entsteht Erkenntnis. Der H.E.A.R. Organisations-Team-Dialog bringt die individuellen Perspektiven aus dem Selbst-Check zusammen und macht sichtbar, wo das Team übereinstimmt und wo nicht. Durch anonyme Bewertung, Aggregation und priorisierten Dialog entsteht ein geteiltes Bild – und eine konkrete erste Maßnahme.

Aspekt	Details
Ziel	Gemeinsame Standortbestimmung der Organisation im Team
Weg	Anonyme Bewertung, Aggregation und priorisierter Dialog
Alternative Methoden	H.E.A.R. - Organisations-Selbst-Check
Dauer	45 Minuten
Teilnehmer	Team (4–12 Personen)

Vorgehensweise



Schritt	Dauer	Aktivität
1	10 min	**Individuelle Bewertung:** Jeder füllt das Assessment anonym aus
2	5 min	**Aggregation:** Ergebnisse zusammenfassen (Durchschnitt pro Frage)

Schritt	Dauer	Aktivität
3	15 min	**Diskussion:** Wo stimmen wir überein? Wo nicht? Was überrascht?
4	5 min	**Priorisierung:** Welche eine Dimension packen wir zuerst an?
5	10 min	**Konkret werden:** Eine Maßnahme definieren – nicht “empathischer werden”, sondern: “Ab nächster Woche beginnt jedes Meeting mit persönlichem Check-in”

Der letzte Schritt ist entscheidend: Viele Team-Dialoge enden mit guten Erkenntnissen, aber ohne konkrete Veränderung. Die Regel lautet daher: Eine Dimension, eine Maßnahme, diese Woche. Alles andere kann warten.

Grenzen

Der Dialog funktioniert nur in einem Rahmen psychologischer Sicherheit. Wenn Teammitglieder befürchten müssen, dass ihre ehrliche Einschätzung gegen sie verwendet wird, bleibt die Anonymität der Bewertung wirkungslos. In solchen Fällen braucht es zunächst vertrauensbildende Maßnahmen, bevor der Team-Dialog seine Kraft entfalten kann.

Weiterführend

- → H.E.A.R. - Organisations-Selbst-Check

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.

KAVANARA
CONSULTING · TECHNICALS · SOLUTIONS

Mehr erfahren: **kavanara.de**