

SUSTAINABLE SELF-EMPOWERMENT

Führungskraft	Morten Bülk	Kurze Charakterisierung
Teamgröße	15	Unser Team ERC2 durchlief seit der neuen OBS Struktur alle Phasen einer Teamentwicklung. Die Phasen Forming, Storming und Norming haben wir hinter uns gelassen. Jetzt wird performt durch: <ul style="list-style-type: none"> - hohe Kommunikationsdichte - offener Umgang - intensiver Austausch - Reflektion des eigenen Handelns - kollegiale Fallberatung - das Team steuert sich maßgeblich selbst - offene Feedbackkultur
Ersteller	Team	
TÜV NORD Region	Deutschland	
TÜV NORD Einheit	TÜV NORD EnSys	

One-Pager: Beiträge zu den Führungsleitlinien

Kundenfokus	Das Team hat die Rolle des Kundenverantwortlichen entwickelt, eingeführt und lebt sie nun. Die Rolle zeichnet sich aus durch: <ul style="list-style-type: none"> - zentralen Ansprechpartner (je Kunde) - für alle fachlichen Themen gegenüber dem Kunden und intern - starken Steigerung der Kundenzufriedenheit und Bindung - Reduktion von Reibungsverlusten. 		
Mitarbeitende Schlüssel zum Erfolg	Unser starkes Team zeichnet sich durch zwei Aspekte aus. Kompetenz und Teamspirit. <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%; border: none;"> Kompetenz: <ul style="list-style-type: none"> - Verantwortlichkeiten sind auf das gesamte Team verteilt - rotierende Teamleiter-Vertretung - Arbeitsweise und Prozessabläufe werden vom Team definiert </td> <td style="width: 50%; border: none;"> Teamspirit: <ul style="list-style-type: none"> - wöchentliches Teammeeting und ortsunabhängiger Austausch mit Video - Virtuelles Improvisationstheater und Online Spiele - 2-tägige Exkursionsveranstaltungen </td> </tr> </table>	Kompetenz: <ul style="list-style-type: none"> - Verantwortlichkeiten sind auf das gesamte Team verteilt - rotierende Teamleiter-Vertretung - Arbeitsweise und Prozessabläufe werden vom Team definiert 	Teamspirit: <ul style="list-style-type: none"> - wöchentliches Teammeeting und ortsunabhängiger Austausch mit Video - Virtuelles Improvisationstheater und Online Spiele - 2-tägige Exkursionsveranstaltungen
Kompetenz: <ul style="list-style-type: none"> - Verantwortlichkeiten sind auf das gesamte Team verteilt - rotierende Teamleiter-Vertretung - Arbeitsweise und Prozessabläufe werden vom Team definiert 	Teamspirit: <ul style="list-style-type: none"> - wöchentliches Teammeeting und ortsunabhängiger Austausch mit Video - Virtuelles Improvisationstheater und Online Spiele - 2-tägige Exkursionsveranstaltungen 		
Integrität als Basis	<Best Practice Beispiel hat keinen Bezug zu dieser Leitlinie>		
Neue Chancen durch Vielfalt	<Best Practice Beispiel hat keinen Bezug zu dieser Leitlinie>		
Innovationskultur weist in die Zukunft	Unser Team hat sehr großen Spielraum um neue Wege auszuprobieren und unabhängig auszugestalten. Wir treiben viele neue und innovative Themen als Leuchtturm voran: <ul style="list-style-type: none"> - Innovationsprojekt „Artificial Intelligence in Load Simulation“ - Kompetenzübergreifende Schnittstellenliste - Kundenumfragen - Aktive Gestaltung in technischen Gremien - Team Management mit OKR 		