

Gelassen erfolgreich sein

Newsletter von LeCo Leadership Coaching GmbH

Kennen Sie das „Holzfäller-Problem“?

Sei es in der Wirtschaft, der Verwaltung, im sozialen Bereich oder im Handel, es werden immer mehr und immer unterschiedlichere Qualifikationen benötigt, um qualitativ hochwertige Dienstleistungen und Produkte anzubieten. Das vermehrte Arbeiten in Teams ist die Antwort auf die gestiegenen Anforderungen.

Das ist heute allgemeiner Konsens. Doch was wird dafür getan, damit Teams richtig zusammengesetzt werden? Oder wieviel Zeit wird aufgewandt, um Teams funktionsfähig zu machen und dann auch zu erhalten?

Hier kommt das alte „Holzfäller-Problem“ zum Tragen: „Wir müssen soooooo viele Bäume fällen, dass wir keine Zeit haben, die Sägen zu schärfen.“ Die Folge ist, dass man sich aufreibt in den

kleinen alltäglichen Unzulänglichkeiten und zum Teil sogar Streitigkeiten. Darunter leidet die Effektivität der Arbeit, das Wohlbefinden der Mitarbeiter und auch den Kunden bleibt dies nicht verborgen.

Aber wir haben ja keine Zeit, da soooooo viele „Bäume zu fällen sind“...

Kann man denn im hektischen Alltag Reibungsverluste in Teams vermeiden? Nein, sicherlich kann man diese nicht komplett vermeiden. Man kann jedoch mit diesen Situationen so umgehen, dass sie letztendlich die Zusammenarbeit und das gegenseitige Vertrauen fördern.

Welche Voraussetzungen hierfür erfüllt sein müssen, will ich in dem nachfolgenden Artikel zeigen.

Ihre Erfahrungen zu diesem Thema interessieren mich sehr. Es würde mich freuen, wenn Sie mir diese mitteilen.

Ihr
Uwe Juli

Inhalt

Kennen Sie das „Holzfäller-Problem“?

(S.1)

Voraussetzungen für gute Teamarbeit

(S.2 und 3)

Schulungstermine (S. 4)

Hier finden Sie die Termine der öffentlichen Schulungen





Voraussetzungen für gute Teamarbeit

Teamarbeit kommt in der heutigen Arbeitswelt überall vor: Entweder man arbeitet als feste Arbeitsgruppe an einer Aufgabe, oder bildet ein temporäres Team im Rahmen eines Projektes oder man ist ein virtuelles Team, d. h. arbeitet an einem Thema oder Projekt aber nicht an einem Ort, sondern ist verteilt auf verschiedene Standorte, zum Teil sogar über die ganze Welt.

Es treffen dabei verschiedene Professionen, unterschiedliche Menschentypen und Persönlichkeiten und zum Teil sogar sehr verschiedene Kulturen aufeinander.

Wen wundert es da, wenn die Zusammenarbeit aufgrund von zwischenmenschlichen Problemen hakt und nicht alles Hand-in-Hand läuft. Prozesse funktionieren nicht, Vorgänge werden mehrfach bearbeitet und es gibt Missverständnisse in der Kommunikation.

Die Gründe hierfür sind vielfältig und über längere Zeit entwickelt sich Unmut und Unlust. Man spricht hinter vorgehaltener Hand über andere Teammitglieder. Frustration und Demotivation sind alltäglich spürbar.

Ein Rezept für funktionierende Teams?

Leider gibt es keine allgemein gültigen Rezepte für Teams. Es gibt jedoch einige Maßnahmen, die

Teams dabei unterstützen, eine vertrauensvolle Umgebung zu schaffen.

Diese Maßnahmen sind eine (I) gemeinsame Vereinbarung, wie das Team zusammenarbeiten möchte, (II) eine regelmäßige Standortbestimmung und (III) gegebenenfalls eine Unterstützung bei der Konfliktklärung.



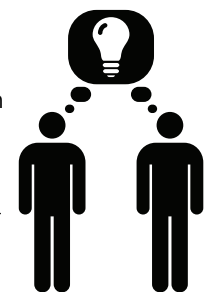
Teamarbeit ist in der heutigen Arbeitswelt unerlässlich.

Die gemeinsame Vereinbarung

Unabhängig davon ob ein Team nur eine kurze Zeit oder dauerhaft zusammenarbeitet, sollte es klären, wie die Zusammenarbeit gestaltet werden soll. Wie funktioniert das konkret? Man setzt sich zusammen und klärt, wie man miteinander umgehen will, wie Konflikte und Kritik angesprochen und bearbeitet werden,

wie Entscheidungen getroffen werden, wie Ordnung in der Kaffeeküche aussehen soll, wie man in Besprechungen miteinander umgeht und und und. Alle Regelungen werden aufgeschrieben und an alle verteilt oder sichtbar aufgehängt.

Die Regeln werden regelmäßig angeschaut und falls notwendig, werden die Regeln angepasst oder ergänzt.



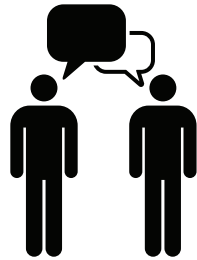
Bei Regelverstößen wird gemeinsam besprochen, wie damit umgegangen werden soll.

Es mag etwas ungewohnt sein, solche Regeln aufzustellen und im Umgang miteinander auch nachzuhalten. Doch wird dies die Qualität der Zusammenarbeit kurzfristig auf ein ganz neues Niveau bringen.

Regelmäßige Standortbestimmungen

Es ist üblich, dass bei der Teamarbeit regelmäßig über die fachlichen Themen gesprochen wird. Diese Treffen nennt man Teammeetings oder Dienstbesprechungen.

Was in diesen Teammeetings jedoch häufig keinen Raum findet sind die Gespräche über die Zusammenarbeit und die Beziehungen im Team. Diese Themen werden sogar zum Teil bewusst vermieden, da man nicht weiß, wie man mit Konflikten und Problemen umgehen soll, die dann (möglicherweise) angesprochen werden.



Doch diese Konflikte und Probleme sind da und sie werden immer auch besprochen - in der Kaffeeküche und bei der Zigarettenpause. Aber eben nicht mit allen Betroffenen und auch nicht mit der Absicht diese Themen zu bereinigen.

Aber bei diesen regelmäßigen Standortbestimmungen geht es nicht nur darum, sondern generell um das Befinden aller Teammitglieder und wie dies gemeinsam verbessert werden kann.

In diesen Teammeetings können auch die gemeinsam vereinbarten Regeln überprüft und bei Bedarf angepasst werden.

Unterstützung bei Konflikten

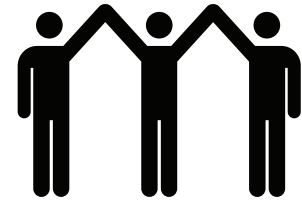
Niemand mag gerne Konflikte und diese zu bearbeiten ist auch kein Spaß. Aber wo Menschen zusammenkommen, entstehen sie immer.

Das positive an Konflikten ist, dass sie Bewegung in ein Team bringen und zu Verbesserungen und Innovationen führen können. Dazu müssen sie aber besprochen und bearbeitet werden.

In Teams muss man deshalb überlegen, ob ein Konflikt aus eigener Kraft bearbeitet werden kann, oder dafür Unterstützung von außen genutzt werden soll.

Das Team kann Konflikte dann bearbeiten, wenn die vermittelnde Person nicht in den Konflikt involviert ist und von den Betroffenen nicht als parteiisch angesehen wird.

Sind jedoch die meisten Personen im Team in den Konflikt in irgendeiner Weise involviert, so braucht es eine „neutrale“ Person von außerhalb des Teams, die mit der Bearbeitung von Konflikten Erfahrung hat. Diese



Person kann helfen, dass die Beteiligten eine gemeinsame Lösung finden und keiner sich als „Verlierer“ fühlen muss.

Was Konflikte komplex erscheinen läßt ist der Austausch von *Positionen* zwischen den Streitparteien. Bei der Vermittlung geht es deshalb darum zu verstehen, was die *Interessen* hinter diesen Positionen sind, d. h. was ist den Beteiligten wichtig und warum wollen sie dies.

Gelingt es, diese Interessen herauszuarbeiten und dass die Parteien sich mit den Interessen des Gegenübers auseinandersetzen, ist dies eine gute Ausgangsbasis für eine gemeinsame Lösung, die möglichst viele Interessen beider Seiten berücksichtigt.

Ein Fazit

Es wird immer weniger Einzelkämpfer geben und das Arbeiten im Team wird zunehmen. Wobei ich davon ausgehe, dass insbesondere in der Wirtschaft die Anzahl der *temporären* Team, die für nur ein Projekt zusammenkommen, zunehmen werden.

Deshalb ist es gerade für Führungskräfte zunehmend wichtig sich mit der Führung von Teams, Teamdynamik und Konfliktbearbeitung auseinanderzusetzen.

Nur so kann eine vertrauensvolle Zusammenarbeit innerhalb von Teams auch auf Dauer sichergestellt werden.

Konflikte können zu Verbesserungen und Innovationen führen



Sie suchen Unterstützung in einer wichtigen Phase Ihres Lebens?

Es gibt Zeiten im Leben, in denen es gut ist, mit jemandem die eigene Situation aus einem ‚anderen Blickwinkel‘ anzuschauen und neue Wege und Optionen zu entdecken.

Gerne unterstütze ich Sie dabei. Rufen Sie mich an oder senden Sie mir eine E-Mail. Ein Erstgespräch ist immer unverbindlich und es entstehen keine Kosten für Sie.

Ich freue mich von Ihnen zu hören!

Uwe Juli

Seminartermine

Folgende öffentliche Seminare sind in den nächsten Monaten geplant:

Zeitmanagement

29./30. November 2019 und 24./25. April 2020 in der Volkshochschule Wiesbaden

Gesund führen (Bildungsurlaub)

Termine für 2020 sind noch nicht festgelegt.

Informationen zu den Kursen finden Sie auf der VHS-Homepage (www.VHS-Wiesbaden.de). Geben Sie unter „Kurs suchen“ meinen Namen bzw. den Namen des Kurses ein. Anmeldungen können direkt auf dieser Seite vorgenommen werden.

Bezug des Newsletters

Möchten Sie den Newsletter regelmäßig beziehen? Das ist ganz einfach möglich, indem Sie eine E-Mail senden an

Uwe.Juli@LeCo-Coaching.de

und Sie erhalten etwa vierteljährlich die News per E-Mail kostenlos und unverbindlich zugesandt. Wenn Sie die News nicht mehr empfangen möchten, genügt ein kurzes E-Mail. Gerne können Sie den Newsletter auch an andere Personen weiterleiten.

Herausgegeben von:

LeCo Leadership Coaching GmbH
 Alemannenstr. 16
 65205 Wiesbaden
 Telefon 0172 8943916
Uwe.Juli@LeCo-Coaching.de
www.LeCo-Coaching.de

LeCo 
 Leadership Coaching GmbH