

Stimmungsbild ermitteln

Teams arbeiten oft gut zusammen, manchmal hapert es aber auch an der einen oder anderen Stelle. Solche Probleme können sich negativ auf den Zusammenhalt, auf die Motivation der Teammitglieder und auf die Produktivität auswirken. Um Schwierigkeiten und Hemmnisse zu ermitteln, sollten Sie regelmäßig eine Analyse der Stimmung im Team durchführen.

Die Zusammenarbeit im Team sollten Sie immer mal wieder auf den Prüfstand stellen.



BEI DEM THEMA GEHT ES UM DIE FRAGEN:

- Wie ermitteln Sie den Entwicklungsstand Ihres Teams?
- Woran erkennen Sie Hemmnisse in der Zusammenarbeit?
- Was können Sie aus dem Verhalten der Teammitglieder ablesen?



Achten Sie auf Anzeichen von abnehmendem Willen zur Zusammenarbeit in Ihrem Team?

Woran machen Sie dies fest? Wie reagieren Sie auf diese Tendenz?

Keywords

Austausch Bemerkungen Beteiligung Blitzlicht Diskussionen Disziplin
Gruppenspiegel Interaktionsanalyse Soziogramm Stimmungsbarometer

Bestimmen Sie den Entwicklungsstand



Ein großes Unternehmen plant die Einführung eines neuen Abrechnungsverfahrens. Im Projektteam sitzen unter anderem auch Herr Schmitz, Frau Bergstoll, Frau Assbass und Herr Eirenstern - alles hochqualifizierte Experten.

Die erste Sitzung verläuft vielversprechend. Frau Binneboll, eine externe Beraterin, stellt zunächst die Möglichkeiten des neuen Verfahrens vor und präsentiert dann eine erste grobe Skizze für die Einführung. Die Teammitglieder stellen Fragen an Frau Binneboll und zeigen sich sehr interessiert.

Die ersten „echten“ Arbeitssitzungen entwickeln sich aber alles andere als günstig. Frau Asbass und Herr Schmitz können sich über ihre Aufgaben im Projekt nicht recht einigen, und versuchen sich gegenseitig Arbeiten zuzuweisen. Herr Eirenstern erscheint nach dem zweiten Treffen gar nicht mehr. Er lässt sich entschuldigen, da es in seiner Abteilung zurzeit sehr viel zu tun gibt. Daher könne er auch keinen Vertreter oder eine Vertreterin schicken. Bei Fragen dürfe man ihn aber jederzeit anrufen.

Frau Bergstoll ist noch nicht lange für das Unternehmen tätig und hält sich daher sehr zurück. Sie äußert sich nur, wenn sie direkt gefragt wird, und verweist immer wieder darauf, dass sie die internen Strukturen schließlich noch nicht so gut kenne.

Nach drei Sitzungen reicht es Herrn Schmitz dann. Er fordert das Team recht energisch auf, mit der Zeitverschwendung aufzuhören und sich doch nun endlich einmal auf die Arbeit zu konzentrieren. Frau Asbass reagiert gekränkt und verlässt unter Protest die Sitzung – so etwas müsse sie sich nicht gefallen lassen. Frau Bergstoll bittet daraufhin ebenfalls darum, aus dem Team entlassen zu werden. Ohne das Fachwissen von Frau Asbass mache die weitere Arbeit wenig Sinn.

An diesem Beispiel wird deutlich: Eine Ansammlung von hochkarätigen Fachexpertinnen und -experten macht noch lange kein gutes Team aus. Mindestens genauso wichtig wie das Fachwissen ist die gute Zusammenarbeit. Dazu müssen Mitarbeitende mit unterschiedlichen persönlichen Eigenschaften im Team zusammenkommen, aber auch Interesse an einer Zusammenarbeit haben.

Ein erster Schritt, um den Entwicklungsstand Ihres Teams zu bestimmen, ist eine Analyse der Stark- und Schwachstellen der Zusammenarbeit. Dazu haben Sie verschiedene Möglichkeiten.