

Teamentwicklung in schwierigen Zeiten

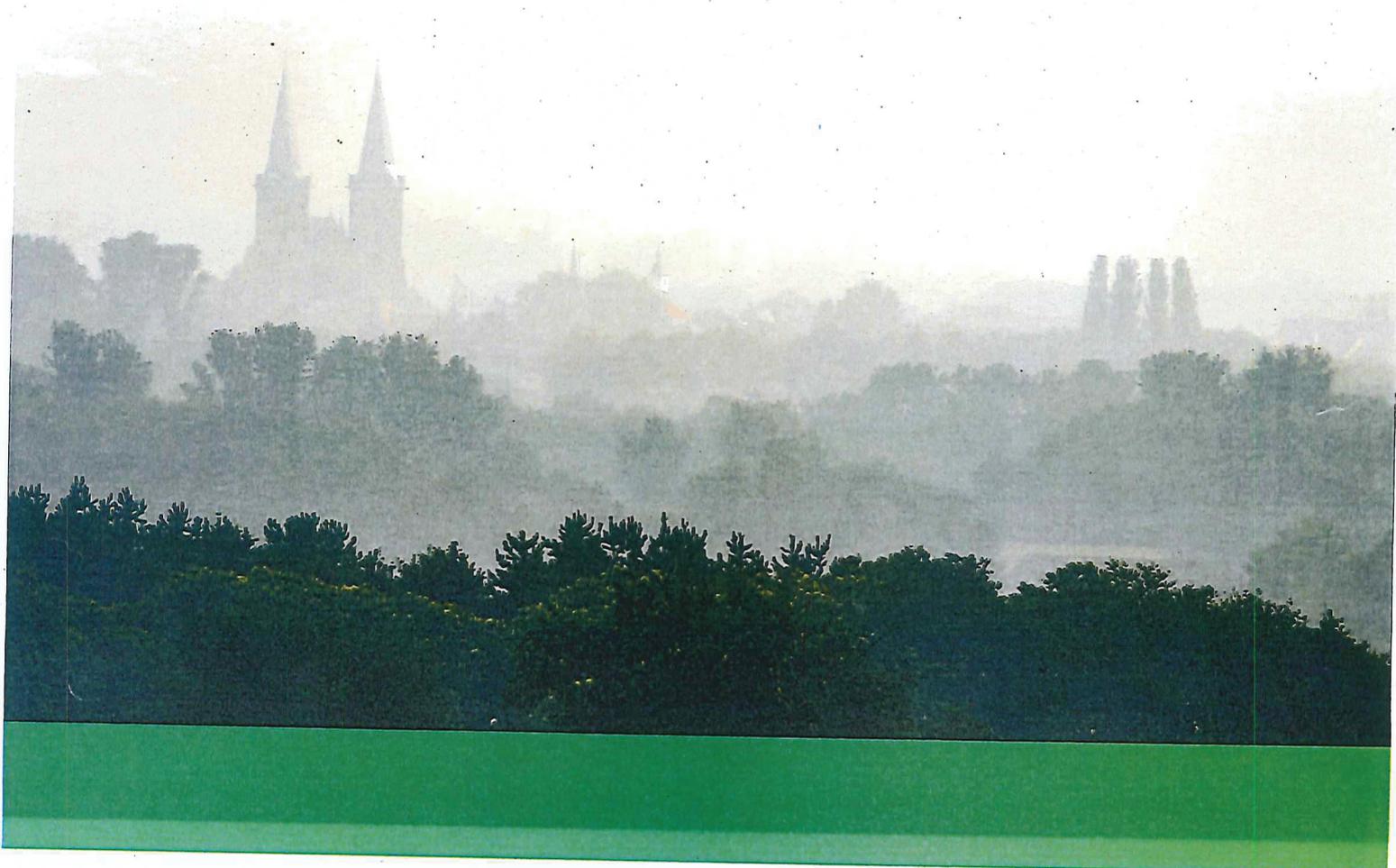
Workshop 23.09.2021

Sabine Gerritzen und Ottmar Hanschke

Alle Menschen lachen in der gleichen Sprache

35. Jahrestagung Betreutes Wohnen in Familien

22. bis 24. September 2021 in Xanten



Erfolgsfaktoren der Zusammenarbeit in Teams



Damit Teams erfolgreich sind, brauchen sie

Ziele:

- a. **Sinnhaftigkeit** und Nutzen: Gemeinsame Ziele, Aufgaben

Rollen:

- b. **Rollenklarheit in Bezug auf Verantwortlichkeiten**
- c. **Klarheit der Aufgabenverteilung: Wer macht was?**

Prozesse:

- d. **Zielführende Arbeitsteilungen, Abläufe**
- e. **Gutes Informationsmanagement, Kommunikation**
- f. **Gute „Teamsteuerung“** (Selbstorganisation <-> Leitung)

Beziehungen / Umgangsformen miteinander:

- g. **Kooperationsförderliche Haltungen und Umgangsweisen** vor allem im Umgang mit der Unterschiedlichkeit der Beteiligten
- h. **Team-Kultur-Pflege**

Dr. Frauke Ehlers
Prof. Jochen Schweitzer

Mitschriften aus Kleingruppen thematisch sortiert

a. Ziele, Sinnhaftigkeit und Nutzen

- Klare Definition der Team-Identität
- Gemeinsames Ziel / Beweggrund (intrinsische Motivation)
- Gemeinsames Ziel! Nach außen als Gemeinschaft.
- Zieldefinition
- Gemeinsames Verständnis von Zielen und eigenen Aufgaben
- Bewusstsein über die gemeinsamen Aufgaben und Ziele
- Sinnhaftigkeit der Tätigkeit in Kombination der Zielsetzung
- Umweltfaktoren – Einbettung in der Gesamtorganisation
- Wie ist das Team eingebunden in die Organisation?

b. Rollenklarheit in Bezug auf Verantwortlichkeiten

- Wer hat welche Rolle im Team?
- Klarheit/Transparenz der Aufgaben & über Rollenverständnis
- Klare Verantwortlichkeiten (Verantwortung für bestimmte Entscheidungen)
- Klare Rollenverteilung / Funktionen im Team

g. Kooperationsförderliche Haltungen und Umgangsweisen

- Klare Spielregeln (Umgang miteinander – Respekt, Unterschiede, Wertschätzung von Differenzen)
- Grundspielregeln Pünktlichkeit, Infoweitergabe, Teamkultur
- Einhaltung der Spielregeln
- Authentische Gelebte Fehlerkultur, Akzeptanz von Fehlern und Lösungsorientierung
- Konstruktiver Umgang mit Fehlern
- Umgang mit Fehlern....
- Offene Feedbackkultur
- Vertrauen
- Vertrauen seitens der Teamleitung und untereinander
- Klare Beziehungen, bzw. wenn möglich geklärte Beziehungen
- Wertschätzung
- Respekt und Anerkennung des/der Anderen
- Es wird gelacht im Team/gute Stimmung
- Authentizität (zwischen Werte/Haltung und Gelebtes)
- (Gegenseitige) Motivation, intrinsische Motivation

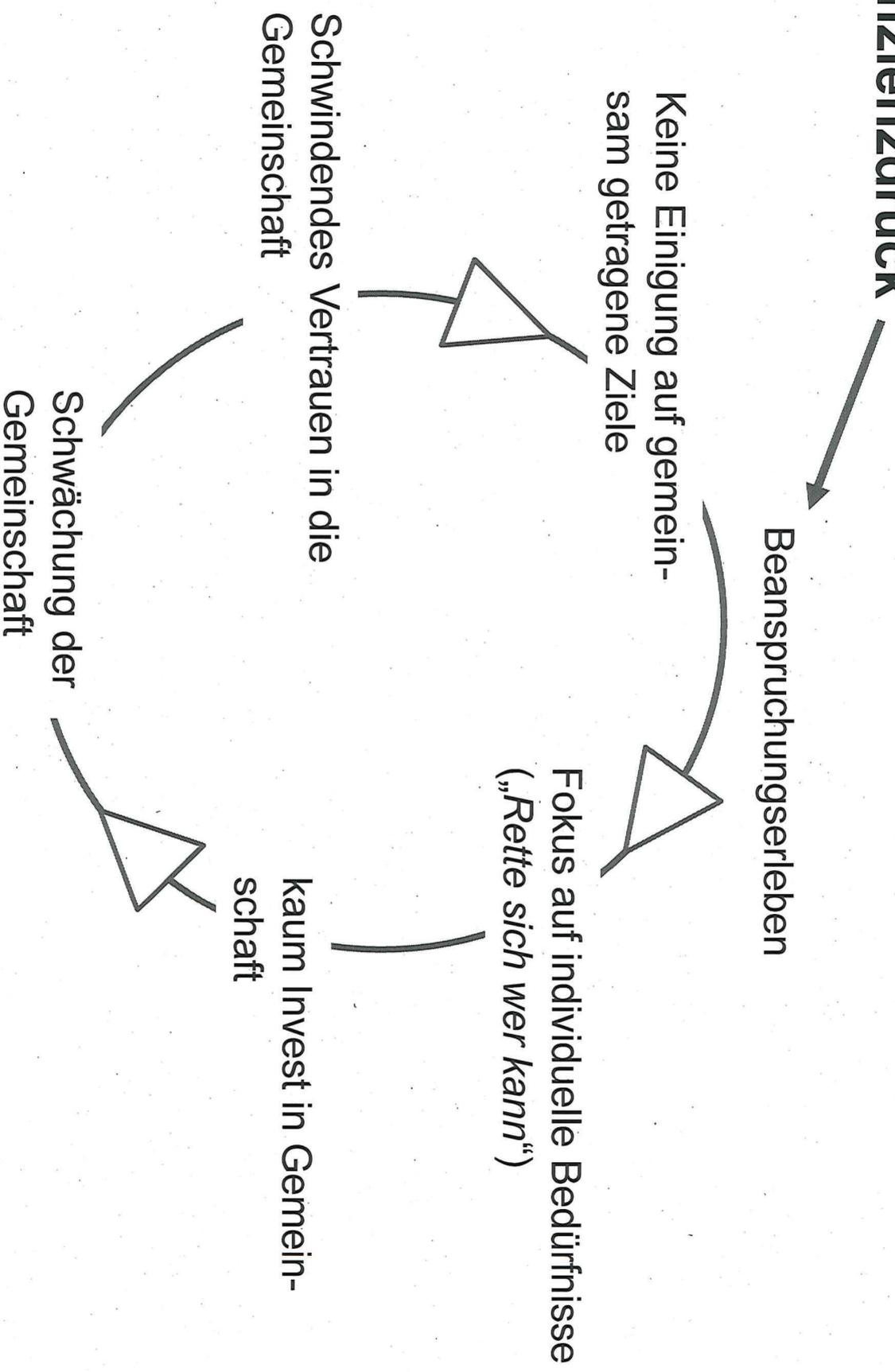
h. Team-Kultur-Pflege

- Gemeinsame Reflexionsschleifen (z.B.: Wie gehen wir mit Fehlern um?); Erfolge feiern
- Raum für Informelles / Austausch ohne Agenda
- Gemeinsames Ende mit Ausklang
- Wertvolle Rituale: gemeinsame Pause? Feiern von Geburtstagen
- Finden außerberufliche gemeinsame Treffen statt?

Weitere Aspekte

- Größe und Dauer der Teams passend zur Aufgabe
- Wie ist das Team eingebunden in die Organisation? Wie werden relevante Informationen in das Team hineingespielt?
- Auftreten nach außen: Nach außen als Gemeinschaft
- Niedrige Krankheitstage / Geringe Ausfallzeiten
- Verhalten untereinander, wenn jmd. Kurzfristig ausfällt → Verlässlichkeit

Effizienzdruck



Stimmungsbild zur Zusammenarbeit

Wie beurteilen Sie...

1. die **Zusammenarbeit** innerhalb des Teams insgesamt?



2. das **Wissen um die Fähigkeiten und Stärken** der einzelnen?



3. die **Arbeitsverteilung** innerhalb des Teams?



4. die **Einsatzbereitschaft** aller in das Team?



5. die **Fähigkeit, Entscheidungen zu treffen?**



6. die **Nachhaltigkeit der Umsetzung von Beschlüssen?**



7. den **Kommunikationsstil** im Team?



8. den **Umgang mit Kritik?**



9. die gegenseitige **Anerkennung** dessen, was geleistet wird?



10. die gegenseitige **Unterstützung?**



11. das **Auftreten des Teams nach außen?**



12. die **Zeit, die für „Teampflege“ investiert wird?**



Arbeitspapier zur Teamreflexion

1. Die ungeschriebenen Gesetze dieses Teams sind:
2. Um hier voll dazu zu gehören,
muss man....
darf man nicht..
3. Was wir vermeiden zu besprechen ist:
4. Was ich in diesem Team immer wieder zurückhalte, ist...
5. Die (versteckten) Kräfte, die unser Team stark beeinflussen, sind...
6. Von den institutionellen Vorgaben und Strukturen behindert mich/ uns am meisten...
7. Was sind die wesentlichen Positiva dieses Teams?
8. Was ist das Problematische an diesem Team?
9. Was glaubst Du, wäre die wichtigste Neuerung für dieses Team?
10. Dieses Team kommt mir immer wieder vor wie...