

Wie geht's meinem Team? – Störungen frühzeitig erkennen!

Können Sie Ihr Team einschätzen?

In unseren Seminaren zu Emotionaler Intelligenz hören wir oft, dass Team- oder Projektleiter (oder Abteilungsleiter) gern zu ihrem „Bauchgefühl“, ob es im Team stimmt, noch klare Signale hätten. In diesem Infobrief gibt es einige Tipps.

Beachten Sie bitte: Kein Signal alleine sagt etwas über den Zustand Ihrer Gruppe aus. Treten jedoch mehrere Signale auf – und Ihr Bauch signalisiert ebenso – sollten Sie aktiv werden („Was tun?“)

Dauerlutscher-Themen

Gibt es Themen im Team, die immer wieder diskutiert werden? Teilweise, weil keine Lösungen gefunden werden, teilweise weil Lösungen nicht zufriedenstellend sind (und deshalb immer wieder auf den Tisch kommen). „Dauerlutscher“ können organisatorische Fragen, aber auch inhaltliche Themen sein.

Was tun?

- Versuchen Sie das Bedürfnis „dahinter“ zu entdecken.
 - Arbeiten Sie paradox – bringen Sie das Thema jedes Mal zur Sprache. Irgendwann ist es so nervig, dass das Team sich um Lösung kümmern wird.
 - Kurieren Sie den Dauerlutscher: Vereinbaren Sie eine Lösung und machen eine Experimentierzeit zum Umsetzen aus. Erst danach darf das Thema wieder angegangen werden. Und dann auch nur mit konkreten Erfahrungen aus dem Experiment.
-

Verbindlichkeit

Hält sich die Gruppe an vereinbarte Regeln? Sind die Mitarbeiter pünktlich in Meetings? Werden übertragene Aufgaben angegangen und durchgeführt? Häufig sind es nur einzelne Mitarbeiter, die hier „auffallen“. Der ganze Rest leidet aber darunter.

Was tun?

- Vereinbaren Sie nicht nur Regeln – sondern auch Konsequenzen, wenn Regeln nicht eingehalten werden. Konsequenzen sind keine „Strafen“, sondern bewirken positives für die Gruppe. Beispiel: Meetings fangen pünktlich an. Wer zu spät kommt, macht nächstes Mal Kaffee für alle.
 - Werden Aufgaben nicht erledigt, ist das Wichtigste, dass die „Deckung“ aufhört. Sprechen Sie offen an, was nicht in Ordnung ist.
-

Fortsetzung nächste Seite

Wie geht's meinem Team? – Störungen frühzeitig erkennen!, *Fortsetzung*

Was tun? (Fortsetzung)

- Lassen Sie die Mitarbeiter selbst entscheiden, welche Aufgaben sie übernehmen. Dazu gehört auch, bis wann diese die Arbeiten erledigen. Aufgaben, die keinen „Träger“ finden, werden nicht angegangen. So ziehen Sie Energie aus der Diskussion.

Blockbildung

Teams auf der Kippe sind schon häufig in der „Blockbildung“. Untergruppen entstehen. Blockbildung erkennen Sie z. B.

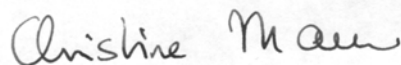
- an festen Sitzordnungen. Es gruppieren sich immer die gleichen umeinander.
- Mitarbeiter stellen innerhalb ihrer Untergruppe „Bezüge“ her, um sich gegen andere abzugrenzen (Walter hat vorhin ja schon gesagt, ...).
- Rechtfertigungen oder Verteidigungsstrategien werden von einzelnen für andere der Untergruppe übernommen.

Was tun?

- Gehen Sie in andere Besprechungsräume mit anderen Bestuhlungen.
- Lassen Sie in Meetings Themen in Gruppen bearbeiten – und mischen Sie die Untergruppen „auf“.
- Steuern Sie bei der Aufgabenverteilung so, dass mehrere Mitarbeiter ein Thema gemeinsam bearbeiten – natürlich aus unterschiedlichen Untergruppen.
- Sprechen Sie das Thema direkt an.

War etwas für Sie dabei? Haben Sie sich oder Ihr Team wieder gefunden? Dann sind Sie jetzt hoffentlich mit ersten Ansätzen versorgt. Wenn noch etwas fehlt – senden Sie uns doch ein E-Mail. Wir tun, was wir können.

Herzliche Grüße und eine gute Zeit



PS Für die Planungsprofis unter Ihnen: In 8 Wochen ist Weihnachten!