

Erfolgreiche und nachhaltige Teambuilding-Maßnahmen (Teil 1)

Warum es wichtig ist, wichtig zu sein

Wenn Sie merken, dass die Kommunikation in Ihrem Apothekenteam nicht optimal läuft, ist es an der Zeit, externe Hilfe hinzuzuziehen und einen Trainer für Teambuilding-Maßnahmen zu engagieren. Worauf aber kommt es bei solchen Maßnahmen an?

Bei Teambuilding-Maßnahmen denken Sie vielleicht zunächst einmal an eine Kajakfahrt in wildem Wasser. Primär allerdings geht es darum, gemeinsam - z. B. in einem Seminarraum - auf bestimmte Ziele hinzuarbeiten. Das können Sie natürlich mit einer Erlebnis-Veranstaltung kombinieren. Bei der Auswahl sollten Sie allerdings nicht wahllos vorgehen: Ein Team, das sich vertraut, hat vielleicht Spaß an einem Koch-Event, bei dem es sich zwanglos austauschen kann. Für ein Team in einer schwierigen Phase hingegen kann ein Kletter-Event besser geeignet sein, um Vertrauen zu lernen.

Die Teilnahme muss immer freiwillig sein. Akzeptieren Sie es also, wenn Mitarbeiter - aus welchen Gründen auch immer - nicht am Teambuilding teilnehmen wollen.

Einige der wichtigsten Ziele von Teambuilding-Maßnahmen stellen wir Ihnen nachfolgend in einer kleinen Serie vor.

Den „Reason why“ ermitteln

In der Vorstellungsrunde sollten alle Teammitglieder versuchen, die Frage nach dem neudeutschen „Reason why“ - also „*Warum bin ich wichtig?*“ - zu beantworten. Nicht jeder vermag das, denn Mitarbeiter identifizieren

sich nur dann mit ihrem Unternehmen, wenn Sie sich auch tatsächlich wichtig und dringend gebraucht fühlen. Überlegen Sie sich gemeinsam, wie sich das realisieren lässt. Beispielsweise empfiehlt es sich, Aufgaben in „Thementeams“ zu organisieren. Jeder Mitarbeiter sollte dort seinen eigenen „Verantwortungsspielplatz“ erhalten.

Verlässlichkeit erzeugen

Mitarbeiter erledigen die von ihnen übernommenen Aufgaben in der Regel verlässlich - oder übergeben sie, wenn sie das nicht schaffen, mit allen notwendigen Informationen an Kollegen. Vertrauen Sie Ihren Mitarbeitern deswegen auch tatsächlich Aufgaben an, die - ebenso wie die dazugehörigen Rollen - klar definiert sind.

Oft sind Mitarbeiter von sich aus hoch motiviert, Aufgaben anzugehen und Veränderungen herbeizuführen. Nur haben sie nicht die Möglichkeiten dazu. Geben Sie sie ihnen! Denn der eigene Antrieb sorgt für die größte Verlässlichkeit!

Wichtig: Lassen Sie nach einer Teambuilding-Maßnahme unbedingt Veränderungen zu. Denn wenn Sie das Team ausbremsen, wandeln sich die gerade entwickelte Dynamik und Motivation schnell in Frustration.

Psychologische Sicherheit schaffen

Heutzutage legen Mitarbeiter Wert darauf, in einem wertschätzenden Umfeld zu agieren und nicht für Fehler verurteilt zu werden - sie wollen sich psychologisch sicher fühlen. Schaffen Sie deswegen im Rahmen des Teambuildings die Grundlagen für eine Feedback- und Fehlerkultur, indem Sie gemeinsam entsprechende Regeln aufstellen.

Jeder im Team sollte versuchen, „typengerecht“ mit den Kollegen zu kommunizieren und ihnen auch aufmerksam zuzuhören, um so ein Gefühl für ihre Bedürfnisse zu entwickeln. Wichtig ist auch, dass alle lernen, direkte und verständliche Botschaften zu senden.

Ihre Mitarbeiter sollten die Möglichkeit haben, ihre Meinung und neue Ideen zu äußern, ohne dass sie durch destruktive Kommentare gestört werden. Denn das mindert die „Risikolust“. Jeder muss sich trauen können, Fehler zu machen. Schließlich lernt aus diesen Fehlern im Idealfall das gesamte Team.



Anna Schatz
Geschäftsführende Gesellschafterin
HealthcareComm GmbH
40221 Düsseldorf
E-Mail: kontakt@healthcarecomm.eu