

Erfolgreiche und nachhaltige Teambuilding-Maßnahmen (Teil 2)

Warum Sie sich auch mal ausklinken dürfen

Im AWA 1/2019, S. 9, haben wir Ihnen bereits einige Ziele vorgestellt, auf die Sie im Rahmen von Teambuilding-Maßnahmen Wert legen sollten. Hier erfahren Sie nun unter anderem, wieso es durchaus sinnvoll sein kann, wenn Sie als Chef nicht immer dabei sind.

Bei Teambuilding-Maßnahmen wird oft geweint - und das ist gut so. Denn das zeigt eindeutig, dass Mitarbeiter sich gerade in einem „sicheren Raum“ befinden, in dem sie sich öffnen und aussprechen können, was ihnen auf der Seele liegt. Manch ruhender Konflikt innerhalb des Teams - aber auch mit Ihnen - tritt dadurch zutage.

Ruhende Konflikte wecken und lösen

Erreichen lässt sich das allerdings nur durch eine neutrale und wertschätzende Moderation - und häufig auch dadurch, dass kein Chef im Raum ist. Denn Sie können theoretisch immer über Sein und Nichtsein Ihrer Mitarbeiter entscheiden. Und deswegen sprechen diese Ihnen gegenüber dann eben doch nicht alles an.

Bei Teambuilding-Maßnahmen ist es somit zentral, auf einen Trainer zurückzugreifen, dem sowohl Sie als auch die Teammitglieder vertrauen. Dieser Trainer sollte im Nachgang die Probleme und Konflikte so mit Ihnen besprechen, dass das Vertrauen des Teams nicht „missbraucht“ wird.

Besonders geeignet, um ruhende Konflikte aufzudecken, sind sogenannte „Teamaufstellungen“. Die Mitarbeiter werden hier vom Trainer dazu angeleitet, alle Kollegen im Raum so zueinander zu

positionieren, wie sie sie wahrnehmen. Dabei müssen sie ihre Beziehung zu den anderen Teammitgliedern überdenken.

Weil das Beziehungsgeflecht auf „harmlose“ Weise dargestellt wird, sollten Sie als Chef dabei sein. Schließlich sind die entstandenen „Teambilder“ gerade auch für Sie sehr aufschlussreich. Stehen Sie z.B. völlig abgetrennt vom Rest? Dann gibt Ihnen das deutliche Hinweise auf Ihren Führungsstil.

Maßnahmenplan entwickeln

Ziel des Trainings sollte ein „Teamvertrag“ sein - ein konkreter Maßnahmenplan, in dem vom Team erarbeitete Veränderungen für den täglichen Arbeitsablauf festgehalten sind. Wenn sich die Mitarbeiter z.B. zuvor schlecht über Kundenfrequenzen, die optimale Aufgabeneinteilung etc. informiert gefühlt haben, kann im Teamvertrag verbindlich vereinbart sein, dass anstehende Aufgaben täglich vor Geschäftsbeginn gemeinsam eingeteilt werden. Als Chef sollten Sie hierfür entsprechende Zahlen liefern. Zudem gilt es zu diskutieren, wer wem wann den Rücken freihalten kann. Auch durch solche kleinen Veränderungen fühlt sich jeder im Team ernst genommen und produktiv. Das Commitment wächst - die einzelnen Teammitglieder identifizieren sich besser als zuvor mit der Apotheke.

Erfolgreich waren Sie, ...

... wenn Ihre Mitarbeiter nach dem Teambuilding überzeugt sagen können:

- „Die Arbeit, die ich für das Team mache, hat für mich eine wichtige Bedeutung.“
- „Falls ich im Team einen Fehler mache, wird er mir nicht übel genommen.“
- „Wenn meine Kollegen sagen, dass sie etwas tun, halten sie sich auch daran.“
- „Ich weiß, dass jeder von uns unterschiedliche Kommunikationsbedürfnisse hat. Und ich weiß auch, wie ich diese Bedürfnisse erfüllen kann.“
- „Jeder in unserem Team weiß genau, was seine Aufgabe ist.“
- „Ich verstehe, wie die Arbeit unseres Teams zum Erfolg des Unternehmens beiträgt.“

Praxistipp

Ein tolles Teambuilding-Projekt: Richten Sie mit dem gesamten Team Ihren Gemeinschaftsraum neu ein, oder renovieren Sie ihn. Das ist nachhaltiger als ein Tag im Raftingkanal, weil Ihre Mitarbeiter diesen Raum ständig aufsuchen.



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