

„Ein Team soll sich nicht einfach nur gut- verstehen, es soll leistungsstark sein“

**Unternehmen nehmen sich häufig nicht die Zeit, ein neu zusammen-
gestelltes Team auch zusammen zu führen – dabei sind Konflikte
unvermeidlich und ein nicht leistungsfähiges Team wesentlich teurer
für das Unternehmen**

Wird in einem Unternehmen ein neues Team zusammengestellt, geht es nicht nur darum, dass alle Aufgaben und Kompetenzen geklärt werden müssen, und ob das Team alles hat, was es zum Arbeiten braucht. Es geht auch darum, dass jeder Mensch seine eigene persönliche Geschichte sowie seine eigene Geschichte mit dem Unternehmen mitbringt. Dass es somit an allen Ecken und Enden meschelt, ist vorprogrammiert. Und damit auch sehr häufig Konflikte auf der persönlichen Ebene.

„Jedem Teammitglied gleich zu Beginn der Zusammenarbeit das theoretische Wissen über das Funktionieren, die Rollen sowie die Phasen von Teams zu vermitteln, ermöglicht dem Team sich selbst zu orten und zukünftig zu erkennen wo es hakt, wo verändert werden muss und wie es werden soll. Sprich: Wie werden wir leistungsstark und zufrieden“, erklärt Ellen Schlichtermann, Coach, Supervisorin und Organisationsberaterin aus Kassel. „In Teams findet man verschiedene Rollen, die mit ihrer Mentalität aufeinanderprallen können. So geraten zum Beispiel der ‚Johnny Kontroletti‘ und der ‚kreative Chaos‘ aneinander. Nur wenn man erkennt wie wichtig und wertvoll jede Rolle für das Team sein kann wird Verschiedenartigkeit konstruktiv genutzt. Diese Prozesse laufen oft ohne entsprechende Schulung unkontrolliert, mit gegenseitigen Anfeindungen und ungesteuertem Ausgang nebenher. Ein häufiger Grund für das Scheitern von Projekten bzw. Projektteams sind die menschlichen Probleme.“

Es lohne sich für ein Unternehmen also in jedem Fall, gleich zu Beginn in zwei bis drei Tage Teamentwicklung zu investieren. Anstatt sich im schlimmsten Fall mit einem langwierigen Konfliktprozess oder gar einem gescheiterten Projekt konfrontiert zu sehen. Diese Kosten seien ungleich höher.

Erlebnisorientierte Teamworkshops hätten hierbei nur Sinn, wenn es einen konkreten Transfer auf den Arbeitsalltag gäbe. Ein Besuch im Kletterpark könne beispielsweise ein schönes gemeinsames Erlebnis sein, löse aber keine potenziellen Konflikte. Das gelte für jede Art der Teamentwicklung: Der Praxistransfer müsse gewährleistet werden.

„Teamarbeit ist ein Prozess und dieser untersteht dem stetigen Wandel. Deshalb ist er nie beendet. Ein Team muss daran interessiert sein, sich miteinander auseinander zu setzen“, betont Schlichtermann abschließend.

Ellen Schlichtermann ist Diplom Sozialpädagogin mit einem Zusatzstudium als Personalreferentin sowie einer Ausbildung als systemische Supervisorin und Organisationsberaterin. Sie arbeitete in sozialen Einrichtungen, im öffentlichen Dienst, war selbständig in der Gastronomie und tätig als Leiterin im Bereich Personal und Personalentwicklung in Wirtschaftsunternehmen. Seit 2010 ist Frau Schlichtermann als Coach, Supervisorin und Organisationsberaterin selbstständig. Ihre Kunden sind Fach- und Führungskräfte aus dem Profit- und Non-Profit-Bereich.