Folge Teambuilding trotz Distanz

Anleitung zur **Standortanalyse eines Teams**

Erstellt durch
Kathrin Schwanz
Teamcoach & Business Trainerin

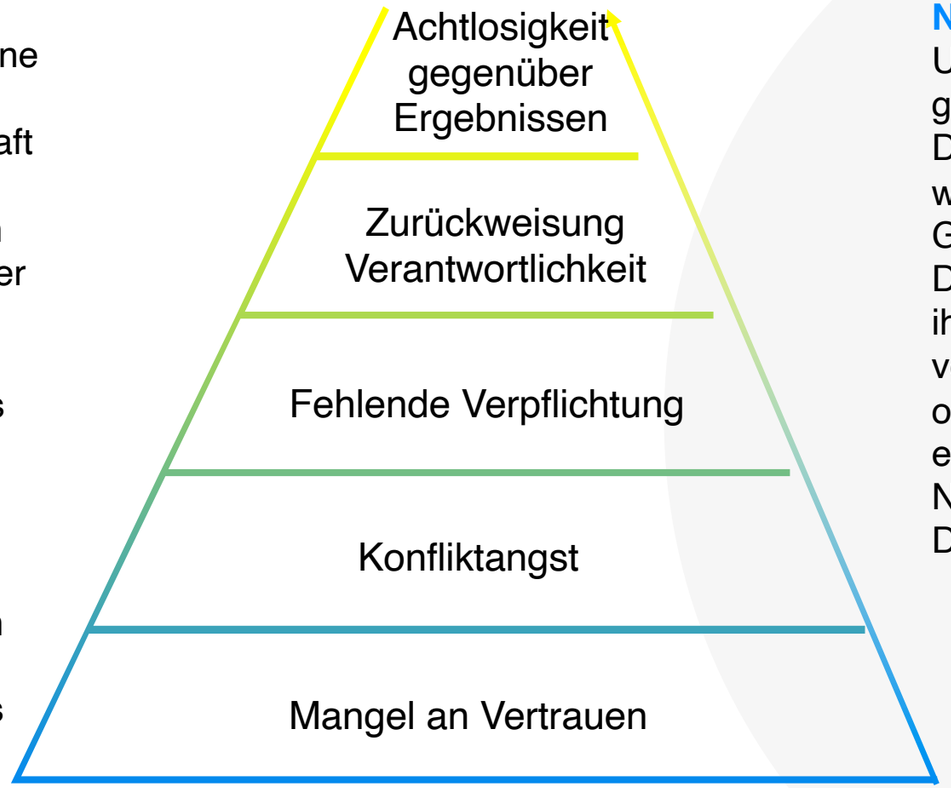
mind the business

www.mindthe.business

Standortbestimmung Team nach Patrick Lencioni

Definition Team
Im Kern sind Teams künstlich geschaffene Gruppen mit dem Ziel eine Aufgabe zu lösen – etwa die Fußballweltmeisterschaft zu gewinnen, ein Projekt in einem Unternehmen erfolgreich abzuschließen oder Quartalsziele zu errreichen. D.h. der Fokus auf die Ergebnisse definiert ein Team.
Um das zu ermöglichen, müssen Teams funktionieren, d.h. im Umkehrschluß, Dysfunktionen beseitigt werden.

Patrick Lencioni, amerikanischer Unternehmensberater und Autor zeigt in seinem Buch „5 Dysunktionen eines Teams“ auf, die die Basis für ein starkes Team sind.



5 Dysunktionen eines Teams nach Patrick Lencioni

Nutzen des Modells:
Um Teams zu stärken und zu bilden, gibt es viele Methoden und Formate. Diese müssen sinnvoll eingesetzt werden, sonst können sie auch Gegenteilig bewirken.
D.h. starten Sie mit der Einschätzung ihres Teams oder Standorts, um zu verstehen, was ihr Team, Abteilung oder Standort braucht, um als Team erfolgreich zu sein.
Nutzen Sie dafür das Model „5 Dysfunktionen eines Teams“.

Die Anleitung finden Sie auf der nächsten Seite →

mind the business.

Anleitung Standortbestimmung Team

1. Schätzen Sie ihr Team anhand der 5 Dysfunktionen und der Skala von 1 – 10 ein.

2. Die Beschreibungen der Ebenen geben Ihnen weitere Indizien für die Einschätzung.

3. Im Podcast finden Sie Tipps, die Ihnen helfen, die jeweilige Ebene funktional zu entwickeln.

⊖ Dysfunktional		⊕ Funktional
Ziele werden nicht ernst genommen und nicht erreicht. Ergebnisorientierte Teammitglieder verlassen das Team. Es besteht kein Interesse an Teamwachstum. Stattdessen wird in individuelle Erfolge investiert.	Achtlosigkeit gegenüber Ergebnissen	Das Team ist auf die Ergebnisse fokussiert. Werden Ergebnisse und Zielzahlen nicht erreicht, werden Ursachen offen besprochen und nach Lösungen gesucht. Der Teamerfolg ist wichtiger als die Erfolge einzelner Teammitglieder.
Aufgrund unterschiedlicher Standards und Erwartungen entsteht Frust im Team. Deadlines werden nicht gehalten. Es sind immer wieder die selben Personen im Team, die unnötige Probleme lösen und die extra Meile gehen.	Zurückweisung Verantwortlichkeit	Gemeinsam getroffene Entscheidungen werden mit hohem Standard umgesetzt. Deadlines werden gehalten. Das Team unterstützt sich dabei gegenseitig. Verantwortlichkeiten sind klar, aber jedes Mitglied fühlt sich für das Ergebnis verantwortlich.
Unklare Prioritäten führen dazu, dass Themen nicht voran gehen. Es werden oft die gleichen Probleme diskutiert, aber nicht an einer Lösung gearbeitet.	Fehlende Verpflichtung	Entscheidungen werden schnell und effektiv im Sinne der Sache getroffen und nicht durch persönliche Befindlichkeiten blockiert. Am Ende jedes Meetings stehen klare Aufgaben und nächste Schritte.
Konflikte werden nicht angesprochen und Kritik oft persönlich genommen. Oft herrscht eine künstliche Harmonie. Es wird sich eher hinter dem Rücken der Kolleg:innen aufgeregt.	Konfliktangst	Konstruktive Diskussionen auch bei unterschiedlichen Meinungen. Feedback wird nicht persönlich genommen und Ideen können offen diskutiert werden. Wünsche für die Zusammenarbeit werden formuliert.
Jede(r) arbeitet für sich. Probleme werden nicht angesprochen und es wird nicht nach Unterstützung gefragt. Meetings sind zäh und still. Es wird sich auf die Schwächen der anderen konzentriert. Man ist auf seinen eigenen Vorteil bedacht.	Mangel an Vertrauen	Teammitglieder vertrauen einander. Sie tauschen sich offen über Herausforderungen aus und unterstützen sich bei der Lösungsfindung. Sie versuchen einander zu verstehen und zu unterstützen.

1 ← → 10

mind the business.

Standortbestimmung Team nach Patrick Lencioni – **weitere Einsatzmöglichkeiten zum Teambuilding**

Individuell

Individuelle Mitarbeitenden-Gespräche.
Besprechen Sie die Ebenen in den Mitarbeitenden-Gesprächen und besprechen Sie, was jede Person individuell braucht.

Teamintern

Standortanalyse gemeinsam im Team.
Motivieren Sie Ihre Teamleiter sich intensiv mit ihren Teams auseinanderzusetzen. Eine regelmäßige Standortanalyse ist ein guter Start, um als Team zusammenzuwachsen.

Unternehmensweit

Standortanalyse für alle Teams im Unternehmen.
Lassen Sie eine Standortanalyse für alle Teams im Unternehmen durchführen. Arbeiten Sie Schnittmengen und individuelle Merkmale heraus. Erarbeiten Sie für die Schnittmengen unternehmensweite Lösungen, zusammen mit dem Leitungsteam.

Beziehungsebene & Vertrauen stärken

Individuen bilden ein Team

In einem Team gibt es individuelle Menschen, mit unterschiedlichen Stärken, Kompetenzen, Denkweisen und Charaktereigenschaften. Die Unterschiede können Potentiale sein, denn nicht jede Person kann alles. Werden diese Unterschiede nicht bewusst sichtbar gemacht, führen sie meistens zu Spannungen und Konflikten im Team.
Gerade in Teams, die standortübergreifend oder viel aus dem Homeoffice arbeiten, geht die Beziehungsebene oft verloren.
Die Gespräch sind sachlich und auf den beruflichen Kontext bezogen. Wenn wir verstehen, dass die Kolleg:innen Menschen mit individuellen Stärken, Schwächen, Erfahrungen und Charaktereigenschaften sind, stärkt das das Verständnis und Vertrauen ineinander. Konflikte werden reduziert und die Stärken des Teams können genutzt werden.

Persönlichkeitsmerkmale nach dem Big 5 Modell

Erklärung:
Die moderne psychologische Forschung konnte in den letzten Jahrzehnten nachweisen, dass sich Persönlichkeit aus der Kombination von Bausteinen wie Charaktereigenschaften, Motiven und Kompetenzen bildet, wobei die Charaktereigenschaften den Kern der Persönlichkeit darstellen.
Um diesen Kern möglichst exakt abzubilden, kann das Big 5-Persönlichkeitsmodell genutzt werden. Das Modell geht von 5 Persönlichkeitskomponenten aus. Diese fünf grundlegenden Persönlichkeitskomponenten wurden in zahlreichen psychologischen Studien immer wieder bestätigt und bilden die zentralen Säulen Ihrer Persönlichkeit.

Ihre Rolle als Führungskraft

Kennen Sie die Stärken und Eigenschaften Ihrer Teammitglieder. Sprechen Sie im Team offen darüber.

Machen Sie die Stärken und Potentiale im Team sichtbar und helfen Sie dadurch dem Team zusammenzuwachsen.

Entspannen Sie angespannte Beziehungen im Team, in dem Sie empathisch aufzeigen, welche unterschiedlichen Denk- & Arbeitsweisen zum Konflikt geführt haben.

Nehmen Sie sich einen Moment Zeit, um Ihre Teammitglieder einzuschätzen und dadurch besser zu verstehen.

Die Anleitung finden Sie auf der nächsten Seite →

Anleitung Einschätzung der Kolleg:innen

Jetzt sind Sie dran.

Schätzen Sie anhand der Big-5-Persönlichkeitsmerkmale Ihre Teammitglieder ein.

Schritt 1: Zeichnen Sie sich die Ebenen auf ein Blatt Papier und markieren auf der Skala die Kolleg:innen.

Schritt 2: Überlegen Sie, welche Stärken und Potentiale die jeweiligen Kolleg:innen ins Team einbringen.

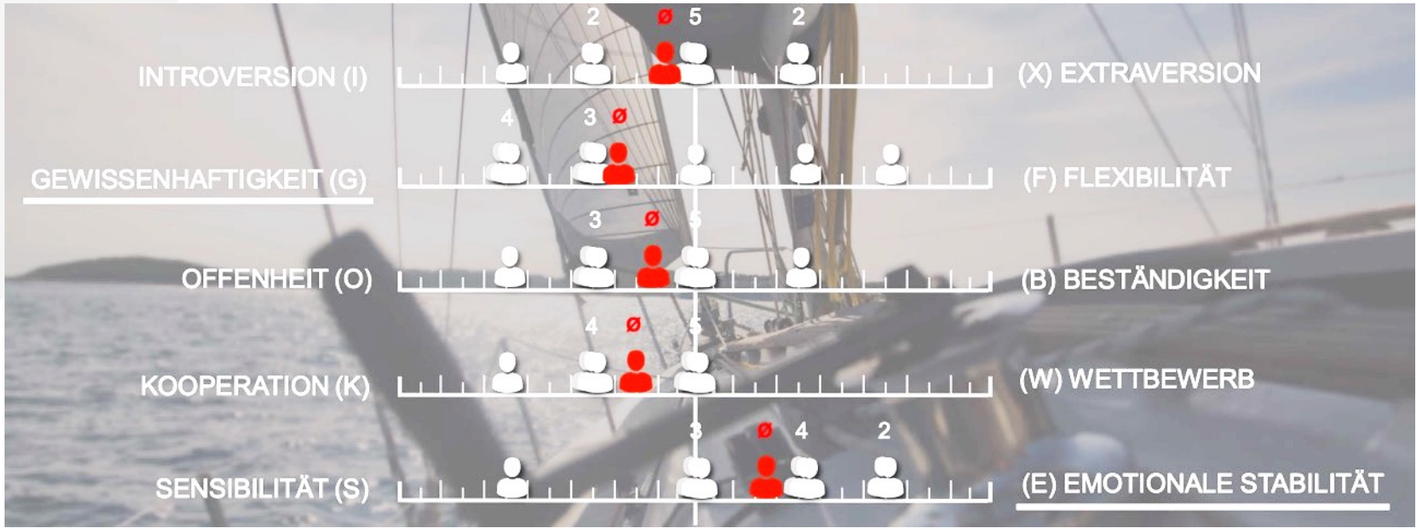
Schritt 3: Überlegen Sie sich, wie die Teammitglieder ihre Stärken und Potentiale noch stärker einbringen können und wann Sie das positive Feedback weitergeben möchten.

Schritt 4: Wie können Sie die Stärken und Potentiale sichtbar machen?

Schritt 5: Was braucht welches Teammitglied von Ihnen und welche Teammitglieder ergänzen sich aufgrund ihrer Unterschiede?

Schritt 6: Welche Konflikte sind aufgrund der Unterschiede entstanden?

In der Podcast-Folge gibt es Tipps & Beispiele rund um die Schritte 4 - 6.



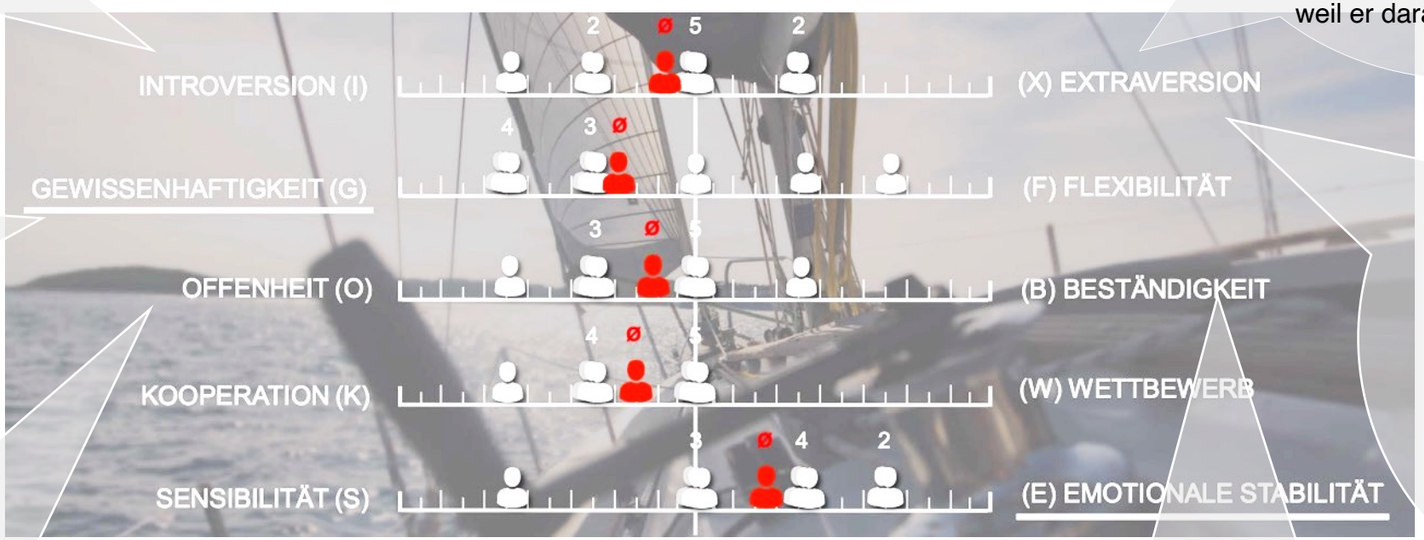
Details zu den Persönlichkeitsmerkmalen auf der nächsten Seite. →

Persönlichkeitsmerkmale nach dem Big 5 Modell 1/2

Ein **introvertierter** Mensch braucht Zeit für sich und Fokusarbeitzeit ohne Kommunikation. Er geht neue Aufgaben erst einmal alleine an. Zu viel Austausch mit Kolleg:innen oder Kund:innen kostet ihn sehr viel Kraft.
Homeoffice ist für ihn eine gute Option.

Ein **extrovertierter** Mensch braucht den Kontakt mit anderen Menschen und Aktion. Er liebt es, neue Ideen mit Team zu entwickeln o. Probleme gemeinsam zu lösen. Kundenkontakt oder das Einarbeiten von neuen Kolleg:innen bringen Spaß & motivieren. Er braucht den Kontakt zu den Kolleg:innen, weil er daraus seine Energie zieht.

Ein **gewissenhafter** Mensch braucht Ordnung und geregelte Prozesse. Diese hält er gewissenhaft ein und wird im Team darum kämpfen, dass diese aufrecht erhalten oder optimiert werden. Er arbeitet sehr genau. Kein Tippfehler entgeht ihm.



Ein **flexibler** Mensch Ist eher entspannt und spontan. Er kann sich für Aufgaben motivieren, die ihm Spaß bringen und ihn interessieren. Die Erledigung von Aufgaben, die nicht in seinem Interessensfeld liegen, kosten ihn sehr viel Kraft. Probleme löst er spontan und intuitiv. Administrative Aufgaben oder das Einhalten von Prozessen fallen ihm nicht leicht und können deshalb fehlerhaft sein.

Ein **offener** Mensch hat viele neue Ideen und ist kreativ. Er ist auch kreativ in der Problembearbeitung und findet selbst für komplexe Probleme innovative Lösungen. Er hinterfragt den Status Quo und ist vielseitig interessiert. Er sorgt mit seiner Kritik dafür, dass sich Arbeitsweisen und die Qualität der Ergebnisse entwickelt.

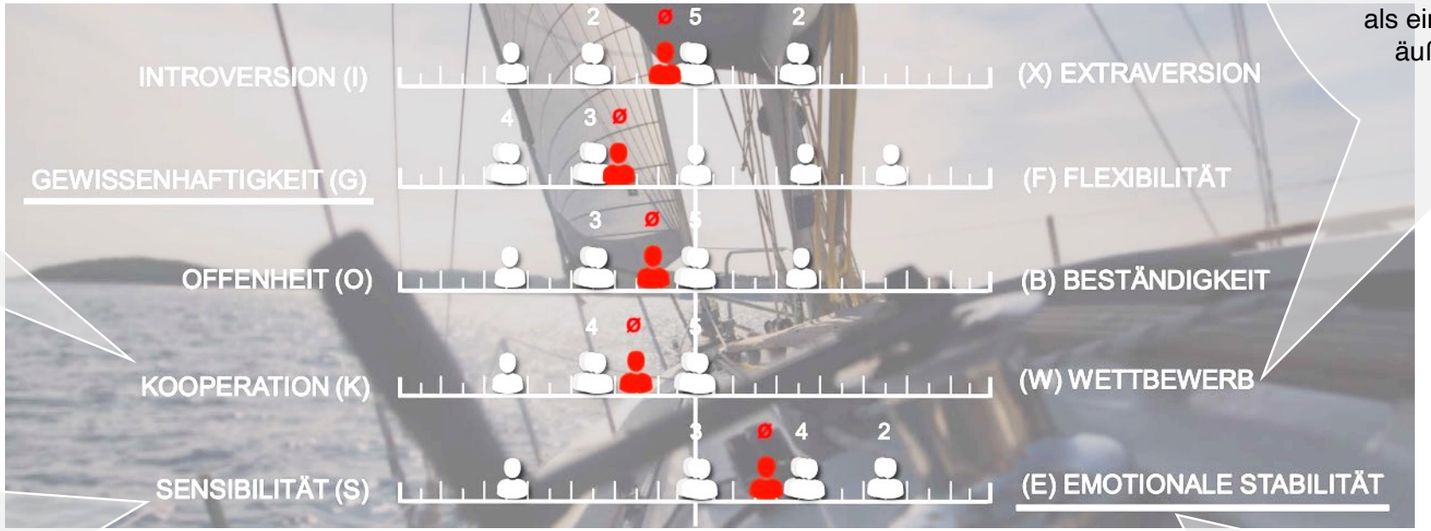
Ein **beständiger** Mensch ist pragmatisch und realistisch. Er hält sich gerne an Normen. Bestehende Prozesse geben ihm Sicherheit. Deshalb hält er sie gerne ein. Frei nach dem Motto „Never change a running system.“ liebt er Beständigkeit. Veränderungen strengen ihn an. Man kann ihn nur mit Zahlen, Daten, Fakten überzeugen.

mind the business.

Persönlichkeitsmerkmale nach dem Big 5 Modell 1/2

Ein **kooperativer** Mensch ist emphatisch und nimmt seine Meinung im Sinne der Harmonie und zur Erreichung eines Gruppenkonsens eher zurück. Er ist ein guter Moderator in Meetings oder Konfliktsituationen.

Ein **wettbewerbsorientierter** Mensch kämpft für seine Ideen und Meinungen. In schwierigen Situationen oder wenn es darum geht, das Teamergebnis zu präsentieren blüht er auf. Er kann sehr gut strategisch kommunizieren. Im Meeting wird er als einer der ersten seine Meinung äußern und seine Ergebnisse darstellen.



Ein **sensibler** Mensch nehmen Stress (persönlich oder im Team) sehr intensiv wahr. Er hat die Tendenz Kritik persönlich zu nehmen. Er macht sie eher Sorgen über die Zukunft und kann sehr impulsiv sein, weil er seine Emotionen intensiv wahrnimmt. Dem gegenüber steht, dass er sehr emphatisch ist und offen und ehrlich. D.h. er ist für die Menschen in seinem Umfeld gut einschätzbar.

Ein **emotional stabiler** Mensch lässt sich von Kritik oder unsicheren & stressigen Zeiten nicht so schnell aus der Bahn werfen. Seine Stimmungslage ist stabil. Er ist oft der Fels in der Brandung im Team. Das kann dazu führen, dass diese Menschen stärker belastet werden als andere, weil sie ruhig und entspannt wirken.

mind the business.

Beziehungsebene & Vertrauen stärken – **weitere Einsatzmöglichkeiten zum Teambuilding**

Individuell

Setzen Sie Ihre Mitarbeitenden stärkenorientiert ein & reden Sie über die Stärken. Positives Feedback steigert das Selbstvertrauen & damit das Engagement im Team. Steigern Sie Ihre Kenntnis und Ihr Verständnis über Ihre Teammitglieder. Das steigert das Vertrauen untereinander.

Teamintern

Teambuilding-Massnahmen.
Nehmen Sie mindestens 1x im Quartal Zeit und tauschen sich zu den Erfolgen und Stärken im Team aus. Geben sie sich stärkendes Feedback
Regelmäßige Feedbackrunden zur Verbesserung der Arbeit: Tauschen Sie sich mindestens 1x im Monat dazu aus, was sie verbessern können, welche Missverständnisse da waren und wie sie es zukünftig besser machen können. Gehen Sie dabei bewusst auf die wertvollen Unterschiede im Team ein.

Unternehmensweit

Unterstützen Sie ihre Teamleiter:innen.
Motivieren Sie die Teamleiter:innen sich mit ihrem Team auseinanderzusetzen. Geben Sie ihnen Werkzeuge, wie das Big 5 Modell an die Hand, um die Teams besser zu verstehen. Entwickeln sie gemeinsam einen Führungs-Werkzeugkasten. Definieren Sie Teamgesundheit und Vertrauensbildung zu einem wichtigen Unternehmensziel.

Recruiting:
Achten Sie darauf, welche Persönlichkeitsmerkmale ihr Team gut ergänzen würden.

Ich wünsche Ihnen viel Erfolg mit & Vertrauen in Ihren Teams.

Kathrin Schwanz
Team- & Leadershipcoach I Business Trainerin

mail. kathrin@mindthe.business

web. www.mindthe.business