

Über die Kunst die Zugehörigkeit im Team zu (ver-)stärken

Praktische Tipps für Führungskräfte im digitalen Zeitalter

Lesen Sie in diesem Artikel, warum die Zugehörigkeit in Teams gerade in Zeiten von Remote-Arbeit von großer Bedeutung ist und lernen Sie zwei praktische Methoden kennen, wie Sie die Zugehörigkeit fördern können.

Wahrscheinlich habe Sie es schon mal erlebt: Sie hatten einen Job, der Ihnen Spaß gemacht hat, es gab geregelte Arbeitszeiten und die Bezahlung war gut. Doch irgendwann kommt die Zeit, da schleichen sich in jedem guten Unternehmen vereinzelt Konflikte ein:

- Unzufriedenheit im Team,
- zu viel Arbeit,
- zu monotone Arbeit,
- fehlende Identifikation mit dem Unternehmen,
- Fehlende Identifikation mit dem Produkt oder der Dienstleistung,
- zu wenig Handlungsspielraum und Verwirklichung.

Die Gründe sind endlos. Die Zugehörigkeit zu einem Team sinkt, vielleicht mal langsamer und mal schneller.

Die Auswirkung: In Verbindung mit der Zugehörigkeit zu einem Team, kann die Mitarbeiterzufriedenheit sinken, obwohl sich vielleicht nichts an der faktischen Arbeit verändert hat. Doch gerade diese genannten weichen Faktoren sind das Schmieröl im Getriebe des Unternehmens.

Häufig werden diese Faktoren vernachlässigt und es entstehen Reibungsverluste, innere Kündigungen und Fluktuationen. Häufig bleiben die guten Mitarbeiter nicht lange an diesem Arbeitsplatz, sondern wechseln schnell in ein anderes Team oder Unternehmen.

Um das zu verhindern, können Sie die Zugehörigkeit zu Ihrem Team oder Unternehmen verbessern.

Wie?

Zugehörigkeit ist wichtiger denn je in Zeiten von Unsicherheiten und Corona

Zugegeben: Corona oder Covid-19 kann fast keiner mehr hören. Das Leben mit der Unsicherheit ist schon längst Alltag geworden. Doch wir müssen lernen, damit umzugehen.

Doch vor Corona-Zeiten gab es sicherlich bei Ihnen ein Büroteam, das sich jeden Tag gesehen hat und sich austauschen konnte. Vielleicht wurden an vereinzelt Tagen mobiles Arbeiten gestattet und das Homeoffice genutzt. Was vorher für viele deutsche Unternehmen undenkbar ist, ist heute die Realität. Home Office und mobiles Arbeiten funktioniert und wird ein Business Modell der Zukunft werden. Büroteams wurden jetzt auseinandergerissen, in vielen Unternehmen ist Kurzarbeit angesagt und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehen sich nicht. Vielerorts hört man die versteckten Klagen, dass man allein gelassen wurde.

Faktisch gesehen ist die Tätigkeit die gleiche, nur das Medium der Kommunikation ist eine anderes. Und hier beginnt der Veränderungsprozess, nämlich ein ungewollter Abnabelungsprozess zur Tätigkeit und zum Team, der verheerende Folgen haben kann.

Die Lösung: Jetzt heißt es Netzwerke bilden und voneinander lernen.

Der Mensch lebt vom Kontakt zu anderen Menschen. Im Homeoffice ist man abgeschnitten und man befindet sich einer anderen Umgebung und in einem anderen System. Die zentrale Frage ist die Ausgestaltung des Erlebens der Zugehörigkeit: Nicht nur zum Team, zur Führungskraft, sondern auch zum Unternehmen.

Überlegen Sie für sich selbst:
Was bedeutet Zugehörigkeit für Sie?

Jeder erlebt seine Zugehörigkeit anders. Da jeder Mensch aus einem anderen familiären Umfeld kommt, wird auch in jeder Familie ein anderes Bild der Zugehörigkeit und der Beziehungsgestaltung gelebt.

Das gleiche gilt auch für andere Communities, wie z. B. der Sportverein, der Bücherclub, die Facebook-Gruppe u.v.m. Gruppen definieren sich über ein gemeinsames Ziel sowie der Ausgestaltung der Beziehungen untereinander, also der Zugehörigkeit.

Was können Sie tun, wenn Ihr Team Remote-Arbeit leistet und verstreut ist, und Sie dennoch ein Gefühl des Zusammenseins erzeugen wollen?

Methode: Das Denk-Gespräch

Eine erfolgversprechende Methode ist das Denk-Gespräch. Sie erreichen Ziele und fördern die Kreativität und die Problemlösekompetenz Ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Es eignet sich ideal für 2er Gespräche oder kleine Gruppen.

Zeit: 30 Minuten bis 45 Minuten, nicht länger.

Inhalt: 15 Minuten darf der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin über ein Thema seiner/ihrer Wahl sprechen. Dies kann etwas Persönliches sein, über das laufende Projekt oder das Mitarbeitergespräch. Das Thema bestimmen Sie.

Das ist zu tun:

Diese Art von Gespräch ist völlig ungewohnt und für viele Führungskräfte neuartig. Erklären Sie daher genau die Struktur.

- Der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin hat die Möglichkeit 15 Minuten lang frei über das Thema zu reden.
- Die Führungskraft hört in diesem 15 Minuten nur zu und unterbricht auf gar keinen Fall.
- Nach den 15 Minuten wird gewechselt und die Führungskraft redet und der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin hört nur zu.
- Im Anschluss können Sie sich erneut jeweils 3 Minuten geben, um über das Gesagte Zusätze zu geben oder sich zu ergänzen.

Für Kleingruppen gilt:

- Lassen Sie jeden 5 Minuten ungestört reden.
- Unterbinden Sie Störungen oder Einwände, falls jemand etwas dazwischen sagen möchte.
- Gehen Sie reihum, bis jeder zu Wort gekommen ist.
- Möchte jemand nichts sagen, sitzen Sie die Zeit aus.

Praxistipp für Online-Meetings:

- Falls Sie ein Online-Meeting machen, schalten Sie einfach alle Teilnehmenden stumm und geben Sie dem Sprechenden das Sprachrecht.

Was ist das Besondere an der "Denk-Gespräch"-Methode?

Stellen Sie sich zu Beginn einen Timer. Sie als Führungskraft hören nur zu und unterbrechen auf gar keinen Fall. Beginnen Sie das Denk-Gespräch mit dem Satz: „Über was möchten Sie heute nachdenken?“ oder „Worüber möchten Sie über das Projekt X nachdenken?“ und lassen Sie den Mitarbeiter einfach reden. Und ich meine wirklich reden. Das bedeutet für Sie, dass Sie auf gar keinen Fall den Mitarbeiter unterbrechen und Einwände bringen wie „Das habe ich auch schon erlebt“ oder „Das sehe ich anders...“ Die Kunst besteht darin, einfach nur zuzuhören und den Mitarbeiter 15 Minuten einfach reden zu lassen. Sollte es zu einer längeren Pause komme, ist das überhaupt nicht schlimm. Genießen Sie die Stille und bleiben Sie in Kontakt mit der Person, in dem Sie nicken, lächeln und Blickkontakt halten. Sie sagen allerdings nichts. (Glauben Sie mir, dass ist schwieriger als gedacht, da jeder eine Meinung zu irgendeinem Thema hat.)

Hat der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin nichts mehr zu sagen und er/sie kommuniziert das, fragen Sie nach: „Gibt es noch etwas?“. Sie werden sehen, dass da noch etwas kommt. Es ist nie etwas zu Ende gedacht. Nach den 15 Minuten wechseln Sie die Positionen. Am Ende der beiden Sessions fragen Sie nach, ob es noch etwas über das Gesagte zu sagen gibt. Geben Sie sich im gleichen Format erneut 3 Minuten. Fassen Sie am Ende dieses Denkgesprächs, die Inhalte zusammen und formulieren Sie die Ziele bis zum nächsten Denkgespräch.

Das bringt es Ihnen:

Sie fördern das Vertrauen zu Ihnen als Führungskraft und lernen die Bedürfnisse des anderen kennen. Es entstehen Lösungsideen ganz von allein und Sie geben Ihre Sichtweise auf das Thema bekannt. Sie stärken die Fähigkeiten des Mitarbeiters und der Mitarbeiterin und schenken die Aufmerksamkeit und ein Gefühl von „Ich werde gesehen“ und „Meine Gedanken sind wichtig“.

Sie werden sehen, dass gerade diese Übung das Gemeinwohl unglaublich stärkt und die Beziehungen verfestigt und vertrauensbildend ist.

Methode: Die digitale Kaffeeküche

Bieten Sie einen informellen Austausch für das ganze Team an.

Zeit: 45 Minuten bis 60 Minuten

Inhalte: keine, jeder darf über alles reden, was ihn/sie gerade beschäftigt und wo jeder steht

Das ist zu tun: Jedes Teammitglied besorgt sich einen Kaffee oder noch besser machen Sie ein gemeinsames Online-Frühstück. Hier dürfen auch die Kinder in die Kamera schauen, es darf unorganisiert sein, denn das ist das wahre Leben im Home Office oder im mobilen Arbeiten.

Ziel: Sie fördern damit das Verständnis zum privaten Umfeld, zeigen Interesse an den persönlichen Themen Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Für weitere innovative Ideen lassen Sie uns gerne in Kontakt treten. Wir als Team von metasicht hören Ihnen zu.
Melden Sie sich bei uns