

Gespräch zur Verbesserung der Teamatmosphäre



Was können Sie selbst beeinflussen?

Im vorherigen Arbeitsblatt zur Reflexion der Teamatmosphäre haben Sie bereits Bereiche identifiziert, in denen Sie Handlungsbedarf sehen [1]. Zudem haben Sie über den Circle of Influence [2] gelesen, dem Feld, das Sie selbst beeinflussen können. Überlegen Sie daher bitte zunächst für Ihre identifizierten Bereiche, ob Sie Einfluss darauf haben, diese verbessern zu können.

Identifizierter Bereich mit Handlungsbedarf	Kann ich darauf Einfluss nehmen?



Das Gespräch suchen

Sie haben nun für sich festgehalten, auf welche Bereiche Sie selbst Einfluss nehmen können, um die Teamatmosphäre zu verbessern. Dies mag durch konkrete Handlungen passieren oder auch durch das Suchen eines Gesprächs mit Teammitgliedern oder Ihrer Führungskraft. Gerade im zwischenmenschlichen Bereich empfiehlt es sich oft, ein klärendes Gespräch zu führen. Nutzen Sie daher die folgenden Fragen und überlegen Sie sich, wie Sie den jeweiligen Bereich gemeinsam mit der Person oder den Personen lösen können.



Präventa

Identifizierter Bereich:

Mit wem sollte bzw. will ich über dieses Thema sprechen?

Hier geht es darum, dass Sie sich überlegen, ob das eher ein Thema für Ihre Führungskraft ist (beispielsweise, wenn es das gesamte Team betrifft) oder ob Sie es lieber mit der Person selbst besprechen möchten (beispielsweise, wenn Sie das Gefühl haben, eine Person arbeitet gegen die anderen oder Sie selbst). Darüber hinaus sind die Kommunikationswege in Ihrem Team zu beachten: Vielleicht möchte Ihre Führungskraft in alle Konfliktgespräche einbezogen werden. Oder Sie sprechen bestimmte Themen lieber im Teammeeting an, da hier Raum für solche Angelegenheiten ist. Wer ist also der richtige Gesprächspartner für Ihr Thema?

Was ist Ihr Gesprächsanlass?

Versuchen Sie genau zu beschreiben, warum Sie das Gespräch suchen. Welche Situationen können Sie nennen, in denen sich die Handlungsbedarfe gezeigt haben? Welche Beispiele können Sie anbringen, damit Ihr Gesprächspartner genau versteht, worüber Sie reden?

Achtung: Vorwürfe, Schuldzuweisungen und andere unsachliche Aussagen führen nur dazu, dass Sie die andere Person oder Dritte in eine Ecke drängen und angreifen. Bleiben Sie auf einer sachlichen Verhaltensebene, beschreiben Sie Ihre Wahrnehmung.



Präventa

Was sehen Sie als mögliche Lösung? Welchen Teil tragen Sie dazu bei und was wünschen Sie sich von der anderen Person?

Wichtig ist, dass Sie konkrete Wünsche an die andere Person richten, keine Befehle oder Forderungen. Führen Sie sich und Ihrem Gesprächspartner ebenfalls vor Augen, welchen Teil Sie zur Lösung beitragen können. Geht es zum Beispiel um den Umgang miteinander (Zusammenhalt), dann kann eine mögliche Lösung sein, dass alle – auch Sie selbst – noch mehr Wertschätzung, Achtsamkeit und Respekt in der Zusammenarbeit zeigen. So lassen Sie nicht den Eindruck entstehen, Sie hielten sich für perfekt und die anderen als fehlerhaft.

Quelle: [1] angelehnt an Kauffeld, S. (2004). FAT – Fragebogen zur Arbeit im Team. Göttingen: Hogrefe.
[2] Covey, S. R. (2006). Die sieben Wege zur Effektivität. In Das Summa Summarum des Erfolgs (pp. 363-379). Gabler.