

## Loyale Teamentwicklung

Je schneller und komplexer die Welt wird, desto vielschichtiger wird Teamarbeit. Erfolgreiche Teamentwicklung bedeutet nicht nur, Menschen mit einem bestimmten Know-how zu einer Gruppe zu formen, sondern ebenso eine **inspirierende Atmosphäre** zu schaffen, in der alle Beteiligten selbst in dramatischen Umbruchphasen ihr Bestes geben und ihr Potenzial voll einbringen.

Um dies zu erreichen, ist es wertvoll, erst einmal auf die **Ursachen für Unstimmigkeiten im Teamspirit** zu achten. Herrscht Unzufriedenheit im Team, liegt der Grund in der Verstimmung eines Mitarbeiters (oder mehrerer) mit sich selbst, mit anderen oder mit dem Leben an sich. Nicht selten resultiert daraus eine **Haltung des Dagegenseins**, ein Kampfmodus, der den Energiefluss im Team behindert und den Innovationsgeist trübt, den wir – gerade in Umbruchzeiten – dringend benötigen.

Anzeichen für eine solche Verstimmtheit sind:

- ☹ Kämpfe um Positionen statt Auseinandersetzungen über Interessen
- ☹ Abwertung statt Wertschätzung der Denkweise anderer
- ☹ Silodenken anstelle bereichsübergreifender Lösungsansätze
- ☹ permanentes Ins-Wort-fallen anstelle echten Zuhörens
- ☹ nur reden, statt auch zu handeln
- ☹ Recht haben wollen statt andere Meinungen gelten zu lassen
- ☹ tadeln statt loben
- ☹ übereinander statt miteinander sprechen
- ☹ Sicherheit in der Vergangenheit suchen statt Mut in der Gegenwart zeigen
- ☹ eisern am Alten festzuhalten statt Neues zu wagen

Um ihr Team zu entwickeln, coacht eine Führungskraft ihre Mannschaft also nicht nur auf ihr **Tun**, sondern ganz besonders auch auf ihr **Sein**.

⇒ Aus diesem Spirit heraus können die Mitarbeiter:

- 🎯 leichter ihre eigenen Ansichten und Rechthabereien loslassen,
- 🎯 freundlicher & offener auf andere zugehen, weil sie nicht so gestresst sind,
- 🎯 kreativer denken und agieren, weil sie keine Angst vor Fehlern haben und nicht um Anerkennung kämpfen müssen,
- 🎯 nach Misserfolgen schneller wieder in die Lösungsorientierung kommen,
- 🎯 schneller auf Herausforderungen reagieren und bestehende Konzepte weiterentwickeln.

## Loyale Grundeinstellungen eines Teamentwicklers

- der feste Glaube an die Vision und deren Umsetzung
- das Vorbildverhalten voller Leidenschaft und Engagement für die gemeinsame Sache
- die Haltung, dass jeder Mitarbeiter im Unternehmen wichtig ist und dieser den Erfolg wesentlich mehr beeinflusst als seine Position
- die Erkenntnis, welche Chancen (und Gefahren) sich aus der Rolle des Mitarbeiters ergeben, um daraus eine günstige Entwicklung im Hinblick auf die gemeinsamen Ziele zu fördern
- das Wissen, dass in Umbruchphasen zuerst Mut erforderlich ist, der das Loslassen von alten Denkmustern und Routinen beinhaltet
- der Fokus auf eine gehobene Stimmung als entscheidender Faktor in jedem Führungs- und Kommunikationsprozess, der Gemeinsamkeiten in den Vordergrund stellt
- das Vertrauen in sein Team, davon ausgehend, dass jedes Teammitglied sein Bestes gibt
- die Konzentration auf innere Vorgänge (Gedanken und Gefühle), um mit diesem Wissen das Außen zu gestalten
- die Einsicht eines kontinuierlichen, gemeinsamen Entwicklungs-prozesses, in dem sich das Team permanent befindet
- Klarheit und Konsequenz in Führung und Kommunikation, geprägt von Wertschätzung, Wohlwollen und Freundlichkeit
- das Selbstbewusstsein, eigene Emotionen zu verwalten und das eigene Ego zugunsten des Teamerfolgs zurückstellen zu können
- die Betrachtung von Konfliktsituationen als wertvolle Trainingseinheiten, die Aufschluss über Verbesserungspotenziale geben
- das Vermögen, über Kontextveränderung einen Entwicklungsprozess bei jedem einzelnen Teammitglied anzustoßen