



D.E.N.K.P.A.U.S.E.

» ERFOLGREICHE FÜHRUNGSTEAMS FOKUSSIEREN AUF IHRE STÄRKEN UND HABEN EINE PRODUKTIVE STREITKULTUR « (SEPTEMBER 2019)

Sehr geehrtere Damen und Herren

was macht erfolgreiche Führungsteams aus, wodurch unterscheiden sie sich? Was können wir tun, um das Zusammenspiel in unserem Team entsprechend weiter zu entwickeln? Um diese Fragen dreht sich die D.E.N.K.P.A.U.S.E. zur produktiven Streitkultur in Führungsteams. Ein wichtiges Thema gerade jetzt vor der Planung des nächsten Strategie-Workshops, um diesen auch für die Weiterentwicklung als Team zu nutzen – übrigens ein sehr bewährtes Vorgehen, denn welches Führungsteam hat schon Zeit für zwei getrennte Veranstaltungen?

Zunächst möchte ich Sie einladen, sich selbst und Ihr Team anhand des nachfolgenden Quick Assessments kritisch zu hinterfragen. Sie können die Fragen auch mit Ihrem Team gemeinsam erörtern.

Sind Sie als Führungsteam auf Erfolgskurs mit einer produktiven Streitkultur?

Investieren Sie alle in das Team und suchen Sie den Dialog mit den anderen?

- ... eng koordiniert sein und aktiv den Austausch suchen
- ... die Situation aus der Perspektive aller Beteiligten wahrnehmen
- ... sich um eine differenzierte Sicht bemühen

Ist das Reflektieren Ihrer Wirkung und das Einholen von Feedback für Sie selbstverständliche Routine?

- ... den eigenen Verhaltensanteil für eine Situation suchen
- ... systematisch mit den Rückmeldungen der Mitarbeitenden und Teammitglieder arbeiten
- ... die Reflexion im Team nutzen, z.B. um eigene Annahmen zu hinterfragen

Richten Sie Ihre Entscheidungen immer am Gesamtinteresse der Organisation aus?

- ... konsequent an Lösungen zum Gesamtnutzen arbeiten, im eigenen Bereich und im Team
- ... sicherstellen, dass alle hinter einer getroffenen Entscheidung stehen
- ... Entscheidungen entschlossen angehen und für eine disziplinierte Umsetzung sorgen

Akzeptieren Sie alle die Notwendigkeit von Kontroversen und tragen Sie diese offen aus?

- ... forcieren sachbezogener Auseinandersetzung als Teil der Rolle und Verantwortlichkeit
- ... standhaft und offen Position beziehen und die Standpunkte der anderen verstehen
- ... konstruktiv um die beste Lösung für die ganze Organisation ringen

In erfolgreichen Führungsteams wissen die Mitglieder um ihre individuellen Stärken und um diejenigen der Anderen – sie nutzen diese gezielt. Durch die Orientierung an den Stärken werden die Unterschiede im Team auf eine konstruktive Art transparent und besprechbar. Dabei wissen alle auch um die Situationen und Aspekte auf die sie selbst oder andere im Team „allergisch“ reagieren.

Es ist sinnvoll für den Austausch über das Zusammenspiel des Teams Rituale einzuführen, z.B. im Rahmen der jährlichen Strategie-Klausur auch die Zusammenarbeit zu reflektieren, sich regelmäßig Feedback zu geben und falls erforderlich angestaute Unzufriedenheit oder Ärgernisse zu identifizieren und im Dialog auszuräumen. Insbesondere nach kontroversen, hitzigen Diskussionen ist es wichtig sich noch etwas Zeit zu nehmen für die Beziehungspflege, z.B. beim anschließenden Mittagessen oder Apéro, um den sachlich erforderlichen Kontroversen und der persönlichen Wertschätzung gleichermaßen gerecht zu werden.

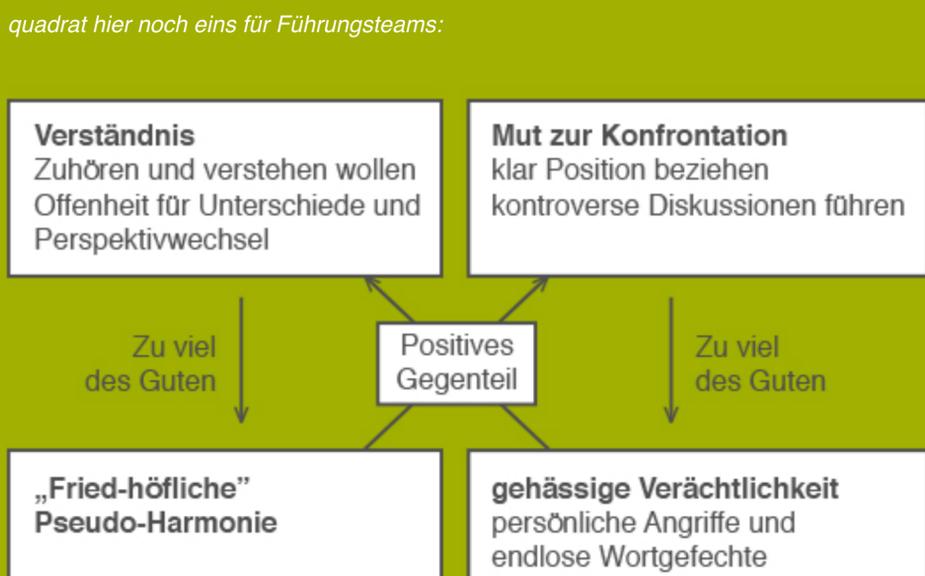
Ausdrücklich warnen möchte ich vor sehr harmonisch wirkenden Teams. Da lohnt sich genaues Hinsehen. Schwelt es da unter dem Teppich und hinter den Kulissen oder hat sich dieses Team und jeder einzelne darin gemütlich in der Komfortzone eingerichtet? In beiden Fällen lautet die zentrale Frage „Wie lange können wir uns das (noch) leisten?“

Manche Teams haben eine eigene kleine Charta entwickelt, die sie sich immer wieder vor Augen führen – nicht als gegenseitige Vorhaltung, sondern als Ansporn und Orientierung für jeden Einzelnen im Team.

So könnte beispielsweise eine Charta für Ihr Führungsteam aussehen – in Anlehnung an das Quick Assessment oben

- ich bringe meine Stärken ein und weiß um die der Anderen
- ich investiere in unser Team und suche den Dialog
- ich reflektiere mein Verhalten und meine Wirkung und hole mir dazu Feedback
- ich treffe Entscheidungen im Gesamtinteresse und setze gemeinsame Entscheidungen loyal und diszipliniert um
- ich akzeptiere die Notwendigkeit von Auseinandersetzungen und gehe standhaft und offen in Kontroversen und Konflikte

Für diejenigen von Ihnen, die bei der letzten D.E.N.K.P.A.U.S.E. Freude hatten am Wertequadrat hier noch eins für Führungsteams:



Gerne erfahre ich die Erfolgsrezepte Ihres Teams und freue mich über Ihre Rückmeldungen.

Ich wünsche Ihnen ein Team in dem Sie sich gegenseitig bestärken, sich kritisch auseinandersetzen und durch gemeinsame Erfolge beflügeln!

Herzlich
Ihre
Doris Silberberger

