



TEAMARBEIT - KRITISCH GESEHEN

In sieben von zehn Stellenanzeigen wird das Wort „Team“ erwähnt, als wäre Teamfähigkeit eine notwendige Voraussetzung für die allermeisten Tätigkeiten.

Die Praxis sieht allerdings oft anders aus. Die Bandbreite beginnt bei so genannten Teams, deren Mitglieder in Wahrheit Einzelarbeit praktizieren: Identifikation, Information und Interesse an der Arbeit der Kollegen ist gering. Das Wort „Team“ verkommt hier zur leeren Worthülse und wird bestenfalls mit „Toll, ein anderer macht's!“ übersetzt.

Am anderen Ende der Team-Skala stehen die „Team um jeden Preis“ - Organisationen. Hier wird Teamarbeit zur heiligen Kuh erhoben und jeder, der es wagt, Teamarbeit in Frage zu stellen, wird zum Außenseiter gestempelt. Team - Trainings, Team - Coachings, Team - Supervisionen, ständige Meetings, gruppenspezifische Sitzungen und gemeinsame Freizeitaktivitäten sind üblich.

Bei all diesem Bemühen um Teamkultur bleibt jedoch der Sinn des Ganzen manchmal auf der Strecke. Team „um jeden Preis“ ist nicht das Allheilmittel.

Teamarbeit wird vor allem dort Sinn machen, wo es **gemeinsame Ziele** zu erreichen gilt, wie beispielsweise in temporären (Projekt-)Teams oder wo aufgabenbedingt ein hohes Maß an Interaktion erforderlich ist. Ansonsten genügt es, für eine tragfähige Arbeitsbeziehung zu sorgen. Viele Menschen haben Probleme mit Teamarbeit und arbeiten als Einzelkämpfer besser.

Typische Team-Irrtümer (Quelle: managerSeminare):

1. Irrtum: „Das Team vervielfacht die Möglichkeiten oder „Vier Augen sehen mehr als zwei“.
Mitarbeiter sehen, hören und sagen das, was der Chef hören will. Daher behalten sie oft wichtige Erkenntnisse für sich, um nicht anzuecken.
2. Irrtum: „Das Team aktiviert alle Mitglieder“.
Schon im Schulchor konnte mancher Schüler mitsingen, ohne je einen Ton herausgebracht zu haben. Für Teams gilt oft das Gleiche: nicht auffallen, nicht zu laut sein, anpassen. Wenn ein paar denken, kann sich der Rest bequem zurückziehen.
3. Irrtum: „Teams sind kreativer“.
Wenn eine Gruppe ein Problem lösen soll, verkommt die Lösung oft zum Mittelmaß. Extrempositionen und Innovationen büßen ihren Charakter ein und finden sich in der kompromissfähigen Mitte wieder. In Teams gibt es meist eine Angleichung zur Mitte.
4. Irrtum: „Die Leistung im Team steigt“.
Vier Bauarbeiter brauchen für ein Gerüst 20 Tage. Wann sind 40 Bauarbeiter damit fertig? Sie werden nicht zwei, sondern zehn Tage brauchen, weil es nicht immer allein die Menge macht. Der Prozessverlust pro Mitarbeiter wächst mit der Gruppengröße.
5. Irrtum: „Teamentscheidungen sind richtiger als Einzelentscheidungen“
Egal, ob mehrere Experten ihr Urteil abgeben oder ein einzelner: die Chance, daneben zu liegen, ist gleich groß.
6. Irrtum: „Im Team übernehmen viele die Verantwortung“
Je mehr Menschen einen Unfall beobachten, desto unwahrscheinlicher ist es, dass auch nur einer hilft. Wird die Verantwortung auf viele verteilt, ist sie abgeschoben, weil sich jeder auf den anderen verlässt.