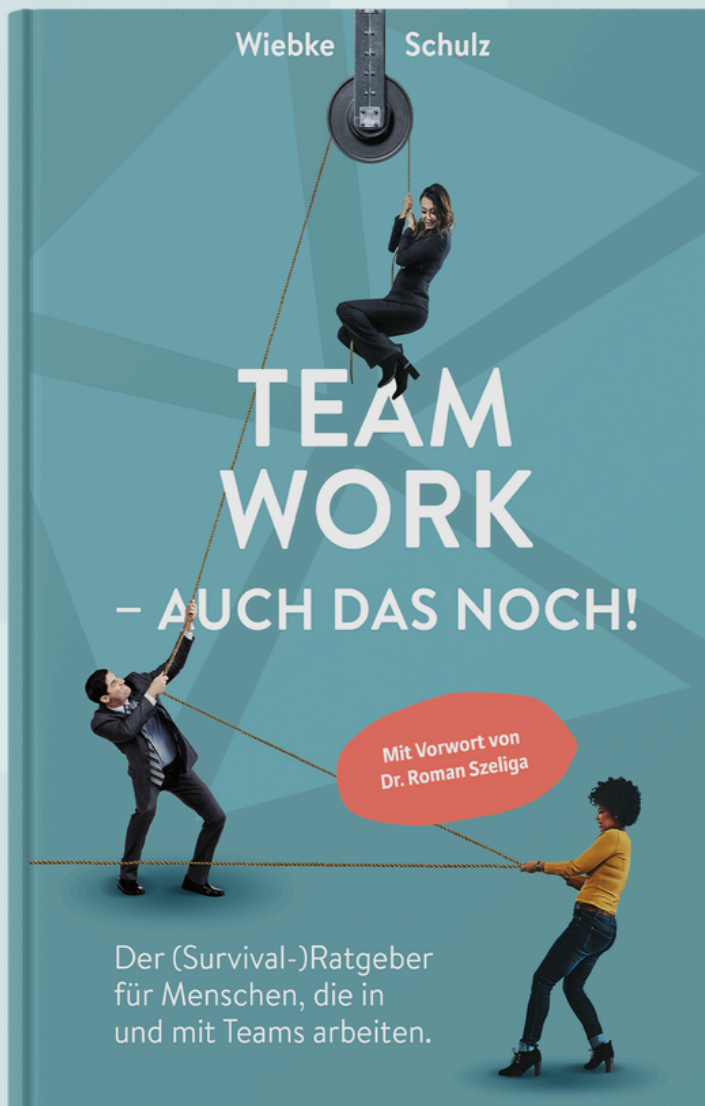


Material zum Buch



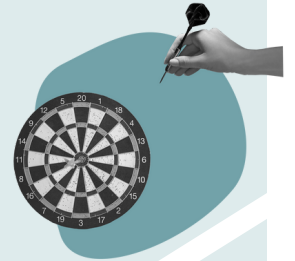
Der Team-Diamant:
Zusammenfassung und Reflexionsfragen

Überblick Team Diamant

**GEMEINSAME
VERANTWORTUNG**



**GEMEINSAMES
ZIEL**



**KLARE ROLLEN &
VERANTWORTLICHKEITEN**



**EFFIZIENTE
PROZESSE**



**EFFEKTIVE
KOMMUNIKATION**



**TEAM
KULTUR**



GEMEINSAMES ZIEL

Um aus einer Gruppe von Kollegen zu einem Team zu werden, braucht es vor allem ein gemeinsames Ziel. Diese gemeinsame Aufgabe, die vom Einzelnen nicht oder nur sehr schwer allein erreicht werden kann, gibt eurem Team seine Existenzberechtigung.

Eine übergeordnete Vision, die für alle erstrebenswert erscheint, setzt die notwendige Energie für ein High Performance Team frei. Es muss Sinn machen, sich anzustrengen.

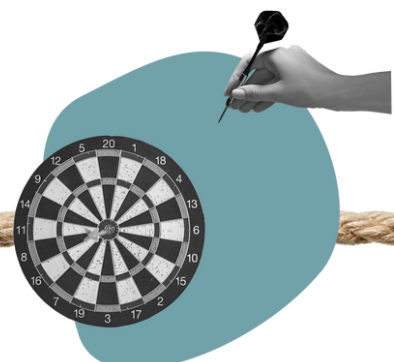
1 ————— 10

Hilfreiche Reflexionsfragen:

- Haben wir eine gemeinsame Vision, die uns in der täglichen Arbeit als Leitstern dient?
- Spricht unser Zielbild alle Teammitglieder emotional an? Besitzt das Zielbild Strahlkraft und Glaubwürdigkeit für alle?
- Haben alle Teammitglieder Lust darauf, das Ziel zu erreichen?
- Stehen unsere Teamziele in einem Zusammenhang mit den Unternehmenszielen?
- Haben wir die Ziele selbst formuliert?
- Ist die Teamaufgabe eindeutig formuliert und allen bekannt?
- Reflektieren wir regelmäßig über unsere Ziele und passen sie ggf. an?

Was könntet ihr tun, um bezüglich eurer Zielklarheit besser zu werden?

Ein guter nächster Schritt wäre:



EFFEKTIVE KOMMUNIKATION

Eine strukturierte und am Prozess orientierte Kommunikation befruchtet das Entstehen von gemeinsamen Vorstellungen zum Beispiel davon wie Aufgaben erledigt und Ziele erreicht werden. Im richtigen Moment die passende Kommunikation. Sicherstellen, dass jeder alle Informationen hat, die er braucht. Missverständnisse vermeiden. Offenes Feedback geben. Sinnhafte Meetings gestalten, die richtigen Fragen stellen – und im Zweifelsfalle auch einfach mal still sein.

1 ————— 10

Hilfreiche Reflexionsfragen:

- Ist allen klar, wann was an wen kommuniziert werden muss?
- Sind klare Verständigungsregeln und Kommunikationskanäle definiert?
- Funktioniert unsere Meeting-Struktur?
- Kann jeder Fragen stellen und Rückmeldungen geben?
- Gibt es ausreichend Raum und Vertrauen für Meta-Kommunikation?
- Kommen auch unangenehme Dinge auf den Tisch?
- Haben wir ein gemeinsames Verständnis von Aufgaben, Situationen und Zielen oder erleben wir häufig Missverständnisse?

Was könntet ihr tun, um bezüglich eurer Kommunikation besser zu werden?
Ein guter nächster Schritt wäre:



KLARE ROLLEN UND VERANTWORTLICHKEITEN

Doppelarbeiten und unnötige Abstimmungen kosten Zeit und Energie. Menschen haben das Bedürfnis nach Klarheit und Struktur. Wenn die fehlt, wird es auch anstrengend.

Den eigenen Beitrag zum Erreichen des Teamziels zu kennen, gibt der täglichen Arbeit Sinn und motiviert. Für jedes Teammitglied werden festgehalten: Aufgaben, Kompetenz, Verantwortung.

Wie klar sind eure Rollen und Verantwortlichkeiten definiert?

1 ————— 10

Hilfreiche Reflexionsfragen:

- Ist jedem im Team seine eigene Rolle klar?
- Ist jedem im Team die Rolle der Anderen klar?
- Ist nicht nur geklärt, wer was tut, sondern auch, wer was entscheiden darf?
- Sind die Rollen gemäß den Kompetenzen und Vorlieben der Teammitglieder definiert?
- Passen die definierten Rollen und Tätigkeiten zu unserem Ziel?
- Akzeptieren wir uns gegenseitig in unseren Rollen? Oder gibt es Konkurrenz, Wettstreit oder andere Unstimmigkeiten?
- Spiegeln wir uns im Team gegenseitig wider, wenn jemand das Gefühl hat, seine Rolle nicht erfüllen zu können oder dass jemand anderes aus der Rolle fällt?

Was könntet ihr tun, um bezüglich eurer Rollenklarheit besser zu werden?
Ein guter nächster Schritt wäre:



EFFIZIENTE PROZESSE

Arbeitsprozesse sind Standardverfahren, mit denen die wichtigen Aufgaben erledigt werden. Prozesse sorgen dafür, dass alle Beteiligten zur richtigen Zeit das Richtige tun. Teams brauchen eine operative Anleitung, um einen bestimmten Auftrag korrekt und reibungslos durchzuführen. Prozesse sind nicht darauf ausgelegt, zu stagnieren: Sie müssen regelmäßig überprüft und an eventuell veränderte Ziele, Ressourcen und Mitwirkende angepasst werden.

Wie gut sind eure Prozesse geregelt?

1 ————— 10

Hilfreiche Reflexionsfragen:

- Haben wir klar verständliche Prozessbeschreibungen für alle Prozesse?
- Kennen alle die Prozesse und halten sich an die Beschreibungen?
- Sind die Prozesse insofern effizient, als redundante Prozessschritte und sinnlose Aufgaben eliminiert sind?
- Tragen die Prozesse zum Erreichen des Teamziels bei?
- Kann jedes Teammitglied in den Prozessen seine Rolle klar ausüben?

Was könntet ihr tun, um bezüglich eurer Prozessklärung besser zu werden?
Ein guter nächster Schritt wäre:



GEMEINSAME VERANTWORTUNG

Teammitglieder müssen sich aufeinander verlassen können. Und sie wissen, dass sie das Ziel nur gemeinsam erreichen können – entweder schaffen es alle zusammen oder keiner. Das Team-Ziel ist immer also den individuellen Zielen übergeordnet. Gemeinsam werden Probleme frühzeitig erkannt und kollektiv gelöst, ohne sich in Schuldzuweisungen zu verlieren. So entsteht ein enger Gruppenzusammenhalt, in dem soziales Faulenzen nicht geduldet wird.

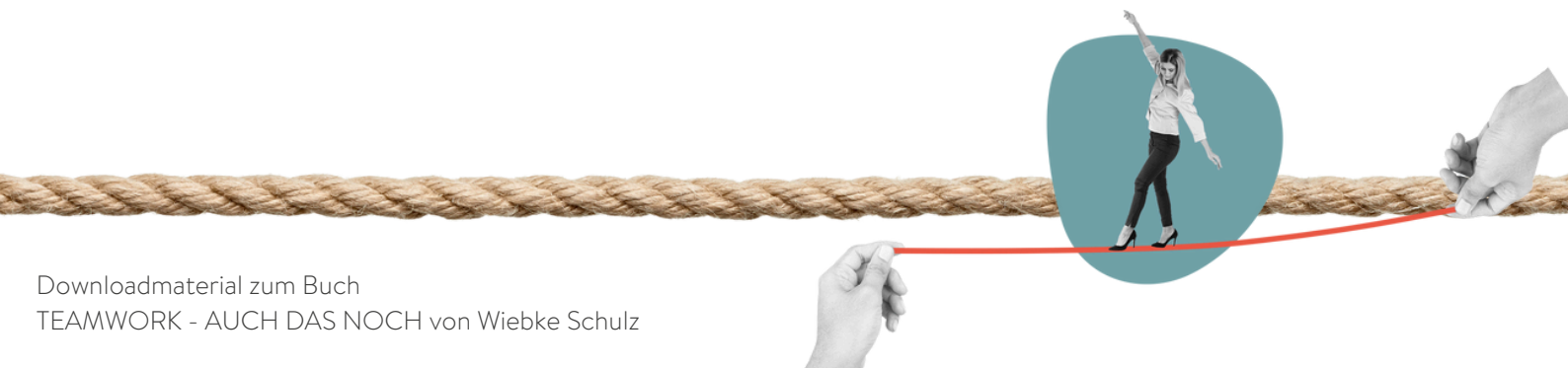
Wie ist das bei euch? Wie sehr steht ihr füreinander ein?

1 ————— 10

Hilfreiche Reflexionsfragen:

- Unterstützen wir Teammitglieder uns alle gleichermaßen gegenseitig?
- Sprechen wir mehr im „Wir“ als im „Ich“?
- Weiß jeder stets, was der Andere tut? Ist die Aufgaben- und Projektplanung transparent?
- Weisen wir uns gegenseitig darauf hin, wenn ein Teammitglied nicht zur Zielerreichung beiträgt?
- Wird Teamwork mehr belohnt als die individuellen Leistungen?

Was könntet ihr tun, um bezüglich eurem Team-Spirit besser zu werden?
Ein guter nächster Schritt wäre:



Eure Teamkultur definiert sich also durch eure gemeinsamen Ziele, Werte, Überzeugungen und Normen, und sie beeinflusst täglich euer Verhalten. Genauso wird eure Teamkultur aber auch durch euer Verhalten geprägt.

Es besteht eine wechselseitige Wirkung – denn wenn man eine Gruppe von Menschen über einen längeren Zeitraum zusammenbringt, bilden sich auf natürliche Weise Muster heraus.

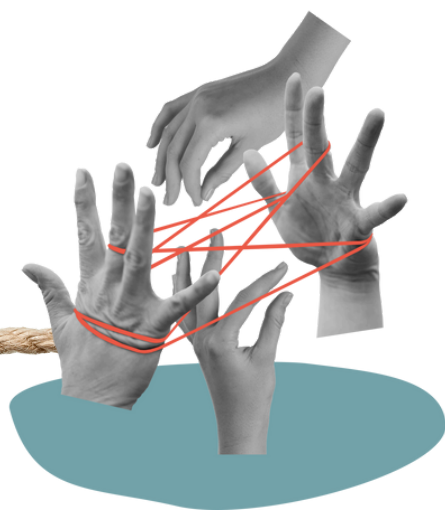
Dabei sind die Aspekte der psychologischen Sicherheit und des Umgangs mit Fehlern und Konflikten besonders relevante Aspekte.

Auf einer Skala von 1 bis 10: Wie sicher fühlt sich der Einzelne bei euch im Team?

1 ————— 10

Und wie würdet ihr euren Umgang mit Konflikten bezeichnen?

- Eher vermeidend – wir sind alle sehr harmoniebedürftig und sprechen dadurch oft Dinge nicht an, die aber eigentlich wichtig wären zu besprechen.
- Konstruktiv – Wenn jemand sich an etwas stört, kann er das freu heraus sagen und wir finden gemeinsam eine gute Lösung.
- Konfrontativ – Bei uns haut jeder raus, wenn ihm etwas nicht passt. Das führt auch schonmal dazu, dass eine Zeit lang Stunk in der Bude ist.



Wiebke Schulz

Unternehmensberaterin und Business Coach
Humor-Expertin



Wiebke Schulz vereint geballtes Wissen und Erfahrung aus über 20 Jahren Berufsleben in Industrie und Unternehmensberatung mit der ganz besonderen Haltung der heiteren Gelassenheit.

Seit 2015 berät und coacht sie Führungskräfte und Teams vor allem zu der Frage, wie sie Höchstleistungen erbringen können, ohne dabei die Leichtigkeit und Freude an der täglichen Arbeit zu verlieren.

Erfolg = Kompetenz + Gelassenheit

Wer erfolgreich sein will, braucht die ganze Palette. Das beste Training, das teuerste Coaching – nützt alles nichts, wenn ihr im entscheidenden Moment die Nerven verliert.

Mehr von Wiebke Schulz:

Blog: <https://wiebkeschulz.de/blog>

Podcast: <https://wiebkeschulz.de/podcast>

[Newsletter abonnieren](#)

Mit mir arbeiten:

Ihr steckt fest? Braucht den Blick von außen oder den richtigen Anstoß?

Kontaktiert mich über meine Webseite oder per Email gutentag@wiebkeschulz.de