



Südostschweizjobs.ch
Arbeiten in der Region



So bauen Sie die DNA von Spitzenteams auf

Vorgesetzte wissen, welche Mitarbeitende mit Leidenschaft bei ihrer Arbeit sind. Teams, formiert aus solchen Mitarbeitenden, sind fokussiert, engagiert und gehen auch mal die Extra-Meile. Auch Mitarbeitende haben mehr Spass in tollen Teams. Bereits kleine, unterstützende Massnahmen können den Erfolg bringen. **Von Niklaus Blaser und Katrin Juntke***



Aufeinander zugehen und zum Top-Team werden.

Bild Archiv Keystone

Mitarbeitende und Vorgesetzte können gleichermaßen auf die Formierung von erfolgreichen Spitzenteams und die dazu notwendigen Rahmenbedingungen hinarbeiten.

Fähigkeiten legen den Grundstein

Vorgesetzte müssen mit ihren Fähigkeiten und einer teamorientierten Führung dafür sorgen, dass sie die Bedürfnisse der einzelnen Mitarbeitenden erkennen und abdecken: Vertrauensbildende Massnahmen legen den Grundstein für eine allseits zufriedenstellende Zusammenarbeit und zeigen den Mitarbeitenden, dass sie respektiert und geschätzt werden. Mit aktivem Coaching und Mentoring können diese lernen und an sich wachsen. Dank integrativem Verhalten der Teamleader werden Mitarbeitende zu Insidern, was die emotionale Bindung an das Unternehmen stärkt.

Wenn zudem in einem Unternehmen herausfordernde Visionen bestehen und damit emotional befriedigende, sinn- und werthaltige Arbeit geleistet werden

kann sowie die fachlichen Voraussetzungen gegeben sind, dann können Spitzenteams entstehen.

Zum Teamerfolg beitragen

Auf der Seite der Mitarbeitenden bedarf es neben der eigenen, individuellen Fachkompetenz der Wille zur Teambildung und zur Zusammenarbeit. Dies bedingt, dass die Rollen im Team und die damit zusammenhängende Ordnung eingehalten werden. Bei der Zusammenarbeit sollte auf ein pro-aktives Problemlösungsverhalten, auf die Entscheidungsfindung im Team sowie auf innovatives Denken fokussiert werden.

Kleine Unterstützung bringt Erfolg

Werden zudem gestalterische Massnahmen am Arbeitsplatz getroffen, welche die Zusammenarbeit erleichtern, wirkt sich das positiv aus. Das müssen nicht gleich bunte Sofas oder eine Rutschbahn sein, wie es beispielsweise Google in Zürich anbietet.

Offenheit in der Arbeitsumgebung ist wichtig, damit das Wissen in der Organisation fließen kann. Sie ermöglicht und fördert den schnellen und hürden-

losen Austausch. Menschen brauchen jedoch als Ausgleich auch Rückzugsorte. Kann sich ein Team für kreative Prozesse zurückziehen, sorgt das für einen stärkeren Zusammenhalt und ein Gefühl der Sicherheit.

Die heute tätige Y-Generation fordert solche Arbeitsumgebungen mehr und mehr ein. Selbst KMU erreichen mit einfachen, ehrlich aufgesetzten Massnahmen ein gutes Arbeitsumfeld und bieten so die Grundlage für erfolgreiche Top-Teams.

■ ***Niklaus Blaser, MBA IMD /El. Ing. FH ist selbständiger Interim Manager und Berater. Er hat sich auf Change Management und Business Transformation spezialisiert.**
www.niklausblaserinside.ch

Katrin Juntke ist systemische Organisationsentwicklerin. Sie rekrutiert Talente in Unternehmen und coacht Organisationen sowie Einzelpersonen bei Veränderungsprozessen.
www.katrinjuntke.ch