

Kommunikative Ideen zum Austausch im Team



Die folgenden Ideen können als Impulse oder als möglicher Leitfaden für den Austausch im Team verstanden werden. Wir schlagen vor, den Austausch im Team in Anlehnung an ein Lean Coffee-Format möglichst offen zu gestalten und gemeinsam mit Ihrem Team zuerst relevante Belastungsfaktoren zu identifizieren, diese nach ihrer Relevanz zu ranken und dann detaillierter zu diskutieren. Mögliche Themen für den Bereich „Belastungen“ können Sie auch vor einem Austausch im Team bereits abfragen, um allen Teilnehmenden die Chance zu geben, sich auf den Themenkomplex vorzubereiten.

Für einige Themen haben wir im Folgenden vertiefende Interaktionsmöglichkeiten ausgearbeitet, die Sie gerne verwenden und für Ihre Belange abändern können.

Interaktion zum Thema „Arbeitsklima“

Das Miteinander trägt entscheidend dazu bei, wie belastend wir unsere Arbeit wahrnehmen. Sammeln Sie für eine objektive Einschätzung des Arbeitsklimas anonym den empfundenen Wert jedes Teammitglieds auf einer Skala von 1 (sehr schlecht) bis 10 (sehr gut) über Zettelchen ein und bilden Sie den Durchschnittswert. Besprechen Sie das Ergebnis im Team anhand der folgenden Fragen:

1. Wie bewerten wir das Ergebnis? Was könnten die Hauptursachen dafür sein?
2. Wie können wir das Vertrauen und die Zusammenarbeit im Team weiter stärken?
3. Welche Maßnahmen können wir ergreifen, um Konflikte konstruktiv zu lösen?
4. Welche Rolle spielen Kommunikation und Feedback in der Verbesserung des Arbeitsklimas?

Halten Sie mögliche Lösungsansätze für das Team sichtbar schriftlich fest und evaluieren Sie die Ergebnisse nach einigen Monaten.

Interaktion zum Thema „Emotionaler Stress“

Emotionaler Stress äußert sich beim Einwirken verschiedener psychischer Herausforderungen im Arbeitsumfeld, wie hohe Anforderungen, Konflikte, ungelöste Probleme oder persönliche Belastungen. Sammeln Sie für eine objektive Einschätzung emotionalen Stresses in Ihrem Team anonym den empfundenen Wert auf einer Skala von 1 (gar nicht gestresst) bis 10 (sehr gestresst) über Zettelchen ein und bilden Sie den Durchschnittswert. Besprechen Sie das Ergebnis im Team anhand der folgenden Fragen:

1. Welche Faktoren können zu emotionalem Stress führen?
2. Wie können wir besser mit emotionalen Belastungen umgehen? Welche Ressourcen stehen uns zur Verfügung, um Stress zu bewältigen und das Wohlbefinden zu fördern?
3. Wie können wir eine offene Kultur schaffen, in der es akzeptabel ist, über emotionale Belastungen zu sprechen und Unterstützung zu suchen?

Interaktion zum Thema „Termindruck“

Hoher Termindruck kann zur Belastung werden. Finden Sie mithilfe der folgenden Fragen heraus, wie die Situation bei Ihnen im Team eingeschätzt wird:

1. In welchem Maße empfinden wir die terminlichen Verpflichtungen unserer Arbeit als Belastung? Wie wirkt sich Termindruck auf unsere Arbeit aus (Motivation, Kreativität, Qualität, ...)?
2. Gibt es Aufgaben oder Prozesse, die unnötigen Termindruck erzeugen? Wie können wir sie optimieren und Termindruck reduzieren?
3. Was müsste anders priorisiert werden, um den empfundenen Termindruck zu reduzieren? Was wollen wir erreichen?

Versuchen Sie die Wortmeldungen den Kategorien Status-Quo, Ziel und Maßnahmen zuzuordnen.



Interaktion zum Thema „Störungsarmes Arbeiten“

Unterbrechungen und Störungen bei der eigentlichen Arbeit sind eine der häufigsten Ursachen von Belastung im Arbeitsleben. Finden Sie mit Ihrem Team heraus, wie stark Sie davon betroffen sind und entwickeln Sie gemeinsam Lösungsansätze anhand folgender Fragen:

- | | |
|----|---|
| 1. | Wie beeinflussen Unterbrechungen und Störungen die Arbeit? |
| 2. | Welche Grenzen sollten wir setzen – wie unsere Erreichbarkeit regeln? |
| 3. | Welche Kommunikationsmittel können helfen, um eine gute Erreichbarkeit zu gewährleisten, ohne ständig verfügbar sein zu müssen und Störungen zu reduzieren? |
| 4. | Wie können wir klare Erwartungen bezüglich der Antwortzeiten setzen, um das eigene Arbeiten und die Zusammenarbeit mit anderen effizient zu gestalten? |

Interaktion zum Thema „Überstunden“

Überstunden werden oftmals als Zeichen von Fleiß abgetan, zeigen häufig aber eine Über(be)lastung an, die vermeidbar ist. Sensibilisieren Sie in Ihrem Team für das Thema und finden Sie mithilfe der folgenden Fragen individuelle Lösungsansätze:

- | | |
|----|--|
| 1. | Warum entstehen Überstunden in unserem Team? |
| 2. | Welche Auswirkungen haben Überstunden auf unsere Produktivität? |
| 3. | Welche Prozesse oder Abläufe können wir optimieren, um Überstunden zu vermeiden? |
| 4. | Wie wollen wir zukünftig mit Überstunden umgehen? |



**Ansprechpartnerin bei Fragen
rund um die MAB-Themenwoche:**

Theresa Paulig
Tel.: 0251 591-6455
mab@lwl.org