

4 Köpfe, 8+ Perspektiven

Online-Beratung zu Ihren Themen im Homeoffice

Nach der Methode des *Reflecting Teams* beraten wir Sie online. Ergebnisse zu Themen von allgemeinem Interesse bieten wir Ihnen als "Snack für Herz, Hirn und Handeln" in komprimierter Form an.



DAS THEMA

"Gerechtigkeit im Team"

Teamunterschiedlichkeiten treten als konflikträchtige Themen in Coronazeiten deutlicher in den Vordergrund, auch wenn sie bisher einfach so mitgetragen wurden. Einige Teamleitungen (TL) fragen an, wie sie die Zusammenarbeit in Teams, in denen bewusst eine Heterogenität (z.B. betreute Arbeitsplätze, Alleinerziehende mit kleinem Stundenkontingent) vorhanden ist, angemessen steuern können.

Es ist mutig, sich diesem Thema zu stellen und es nicht auszusitzen. Beeindruckend, dass TL Unterstützung suchen, weil sie ihren Teammitgliedern Gutes zukommen lassen und sie, wenn irgend möglich, gerecht behandeln wollen - in aller Unterschiedlichkeit. Gerechtigkeit auf unterschiedlichen Ebenen ist angesprochen.

Unsere Anregungen

- **Gefühle und Gerechtigkeit:** Die TL denkt nicht für andere mit, sondern fragt nach den subjektiven Erfahrungen der Mitglieder. Damit lässt sie die Verantwortung bei jedem/jeder Einzelnen (ok/ok - Haltung). Wie geht es Dir mit den derzeitigen Entscheidungen? Was brauchst Du, um Dich gesehen zu fühlen? Aufrichtige Kommunikation ist Wertschätzung (strokes).
- **Gerechtigkeit orientiert sich an der Sache:** Was ist unser gemeinsames sinnstiftendes Ziel? Wer braucht welche Unterstützung für ein selbstverantwortliches Arbeiten?
- **Gerechtigkeit ist nicht Gleichheit:** Wer sich wie einbringen kann, ist immer neu zu überprüfen. Es kann in dieser Ausnahmesituation eine Führungsaufgabe sein zu entscheiden, was Priorität hat, was liegen gelassen werden kann, wo eine Vertretung unbedingt einzusetzen ist.
- **Die Führungskraft schützt:** Sie schützt das Ziel, die Teamaufgaben, aber auch die Mitarbeitenden. Konflikte mit Einzelnen klar, aber unter 4 Augen benennen. Im Team eventuell eine Neuaufteilung von Aufgaben beraten. Die Mitarbeitenden auffordern, mit Blick auf die Zielaufgabe zu benennen, was machbar ist und wie sie das umsetzen wollen.
- **Die eigene Führungsrolle weiterentwickeln:** Vielleicht zeigt sich hier ein Thema, dass bearbeitet werden will: Gibt es Anteile in der Rolle der TL, die anders gestaltet werden müssen? Kann es sein, dass manche Teammitglieder zu sehr geschont werden (ok/nicht-ok Haltung), statt zu konfrontieren, was ihre konkreten Aufgaben sind (ok/ok)? Diese Zeit kann zu einer Phase werden, in der TL die eigenen Rollen weiter ausdifferenziert und kommuniziert.

DAS REFLECTING TEAM

- **Christine Ehlers**, Ethnologin, Mediatorin, strategische Kommunikatorin. www.wert-erleben.de
- **Jule Endrweit**, Politikwissenschaftlerin, Transaktionsanalytikerin im Feld Organisation. www.intaqt.de
- **Susanne Gillmann**, Supervisorin, Coach, Pfarrerin, Geistliche Begleiterin. www.susanne-gillmann.de
- **Katharina Stahlenbrecher**, Dipl. Theologin, Diversity Managerin, Mediatorin. www.intaqt.de