

Wie gehen wir im Team miteinander um? Wie kann jede/r Einzelne zum Erfolg des Ganzen beitragen?



Wichtig ist, eine gemeinsame Kultur zu verinnerlichen und zu leben.



Kultur des Vertrauens

- Die Mitglieder gehen offen mit Schwächen und Fehlern um.
- Sie fragen nach Unterstützung.
- Sie geben sich gegenseitig Feedback und unterstützen sich gegenseitig.
- Sie akzeptieren Nachfragen und Diskussionen zum eigenen Verantwortungsbereich.
- Sie verwenden Zeit und Energie für die inhaltlichen Themen statt für Politik.
- Sie akzeptieren Entschuldigungen für Fehlverhalten.
- Sie schätzen Möglichkeiten des Austauschs und der Zusammenarbeit in der Gruppe.

Kultur der konstruktiven Auseinandersetzung

- Die Mitglieder diskutieren die Themen lebhaft und engagiert.
- Sie nutzen die Ideen aller im Team.
- Sie lösen Probleme schnell und unkompliziert.
- Sie minimieren politisches Agieren.
- Sie bringen kritische Punkte und Einwände zur Sprache.

Kultur der Selbstverpflichtung

- Die Mitglieder verpflichten sich für gemeinschaftliche Ziele.
- Sie erzeugen Klarheit über die getroffene Entscheidungen.
- Sie tragen Entscheidungen auch ohne Konsens.
- Sie sind in der Lage aus Fehlern zu lernen.
- Sie revidieren einst getroffene Entscheidungen ohne Schuldzuweisungen.

Kultur der gegenseitigen Verantwortung

- Die Teammitglieder weisen sich gegenseitig auf Fehlverhalten hin.
- Sie achten gemeinsam darauf, dass jeder die Erwartungen erfüllt und die vereinbarte Leistung erbringt.
- Sie sprechen frühzeitig über Probleme.
- Sie sprechen offen über Fehler, um aus ihnen zu lernen.
- Sie etablieren regelmässige Feedbackrunden in die Kommunikationsprozesse des Teams.

Kultur der Ergebnisorientierung

- Die Mitglieder minimieren individualistisches Verhalten.
- Sie geniessen und feiern gemeinsame Erfolge.
- Sie ordnen die persönlichen Interessen den gemeinschaftlichen Zielen unter.
- Sie vermeiden Ablenkung.

Diese
Aufstellung stammt
von Christoph Bauer: Jeder für
sich und gemeinsam für das
Ganze, BOD Verlag.

