

Winter-Tool: Dream-Team-Tandem

Führst du dein Unternehmen in Doppelspitze gemeinsam mit einem Geschwisterteil, Cousin oder Cousine? Die gezielte Entwicklung eures Teams ist die Basis für gemeinsames kraftvolles und erfolgreiches Wirken.

Führungsteams stehen immer vor Herausforderungen. Im familiären Kontext kommen zusätzliche Dynamiken ins Spiel, da persönliche und berufliche Themen miteinander verwoben sind. Mit dem Modell der Teamentwicklungsuhr von Bruce W. Tuckman könnt ihr den Reifegrad eures Führungstandems analysieren und gezielt weiterentwickeln.

Das Modell der Teamentwicklungsuhr: Vier Phasen des Teambuildings

1. Forming (Orientierungsphase):

Ihr lernt euch in euren Führungsrollen kennen, definiert erste Ziele und Regeln. Die geschäftliche Beziehung ist noch unsicher und unausgereift.

2. Storming (Konfliktphase):

Spannungen und Machtkämpfe können auftreten. Unterschiedliche Ziele sorgen für Unstimmigkeiten, die Teamleistung ist in dieser Phase meist niedrig.

3. Norming (Normierungsphase):

Rollen und Regeln werden klarer, die Zusammenarbeit harmonischer. Akzeptanz und gegenseitige Unterstützung nehmen zu.

4. Performing (Integrationsphase):

Ihr arbeitet effizient und vertrauensvoll zusammen. Es herrscht eine Atmosphäre der Wertschätzung, und ihr erreicht gemeinsam eure Ziele.

Warum ihr dieses Tool nutzen solltet

In diesem Tool geht es darum, die Chancen eures Führungstandems zu optimieren. Die Teamuhr ist eine relativ grobe Beschreibung der möglichen sich teilweise überschneidenden Phasen, wenn Menschen zu Teamarbeit zusammen kommen. Sie soll euch Anhaltspunkte dafür geben, auf welche Art und durch welche Maßnahmen ihr das Zusammenwirken als Tandempartner auf der Arbeitsebene verbessern könnt.

So entwickelt ihr euer Führungsteam gezielt weiter

Step 1: Beobachtung als Vorbereitung

Beobachtet für zwei Wochen bewusst eure Zusammenarbeit und notiert eure Beobachtungen:

- Wie kommuniziert ihr?
- Wie teilt ihr Aufgaben und Rollen auf?
- Wie professionell und wie familiär geht es bei euch zu?

Step 2: Analyse mit der Teamuhr

Tauscht eure Beobachtungen aus und reflektiert gemeinsam, in welcher Phase sich euer Tandem befindet:

- Wie erleben wir unsere Zusammenarbeit?
- Was gelingt uns gut, was weniger?
- Welche Verhaltensmuster treten auf?
- Wie würde ein Außenstehender unsere Teamarbeit beurteilen?

Step 3: Reflexion je nach Teamphase

Nutzt folgende Fragen, um eure Zusammenarbeit gezielt zu verbessern:

Ihr seid in der Formingphase:

Sind die Rollen und Aufgaben klar definiert? Gibt es familiäre Muster in der Zusammenarbeit? Reflektiert jeder für sich und gemeinsam:

- Wie stehen wir in unseren Rollen als Führungskräfte dieses Unternehmens zueinander? Akzeptiere ich die andere Person in der leitenden Rolle?
- Sehe ich, was sie für die Teamführung Gutes mitbringt? Sehe ich, welches Entwicklungspotenzial vorhanden ist?
- Wie agiere und kommuniziere ich selbst aus meiner Führungsrolle heraus mit meinem Führungspartner? Wie unterscheidet sich dies von unseren familiären Gewohnheiten?
- Woran erkenne ich, dass mein Führungspartner mit mir aus seiner/ihrer Führungsrolle heraus agiert? Woran, dass familiäre Muster überwiegen?
- Was tue ich im Kontakt mit meinem Führungspartner immer wieder, um nicht anzuecken? In welchen Momenten passe ich mich an und bin nicht authentisch? Was nehme ich dazu bei meinem Tandempartner wahr?

Ihr seid in der Stormingphase:

Wie ist der Umgang mit Konflikten? Ist dieser professionell oder familiär geprägt? Reflektiert jeder für sich und gemeinsam:

- Welche Art von Konflikten bestehen zwischen mir und meinem Führungspartner? Worum geht es bei diesen Konflikten? Welche Themen stehen im Mittelpunkt? Wie verhalten wir uns im Konflikt? Streiten wir mit familiären Mustern oder professionell in der Art von reifen Erwachsenen?
- Welchen Umgang mit Konflikten haben wir? Versuchen wir, Konflikte zu verdrängen oder zu lösen und legen wir Wert darauf, Klärung herbei zuführen und Hintergründe zu verstehen? Welche Potenziale sehe ich in unserem Umgang mit Konflikten? Was will ich persönlich in Zukunft ändern? Halte ich externe Konfliktgespräche für hilfreich?

Ihr seid in der Normingphase:

Welche Regeln und Strukturen helfen, noch besser zusammenzuarbeiten? Reflektiert gemeinsam:

- Was brauchen wir, um unsere Zusammenarbeit noch zu optimieren?
- Haben wir eindeutige Rollenklarheit?
- Welche Regelung zu Umgangsformen brauchen wir?
- Wie können wir noch besser das Wissen und die Standpunkte des anderen in unsere Arbeit integrieren?
- Wie etablieren wir eine Feedback-Kultur und Feedback-Gespräche?
- Wie gehen wir miteinander um, wenn wir uns unsicher fühlen und wie verbessern wir das?
- Wie gehen wir mit Krisen um? Wollen wir das so beibehalten?
- Wie gehen wir mit unserer Unterschiedlichkeit um? Wie können wir das optimieren?

Ihr seid in der Performingphase:

Was stärkt das Team? Reflektiert gemeinsam:

- Was bedeutet für uns Macht? Was bedeutet für uns Einfluss? In welchen Bereichen setzen wir was ein?
- Wie gehen wir mit Informationen um? Sind unsere Strategie, Konzepte und Pläne transparent und für alle Beteiligten nachvollziehbar?
- Wie beziehen wir unsere Familien in die Führung ein? Sind wir in Gesellschafterversammlungen offen und klar für alle Beteiligten und was können wir daran noch verbessern?
- Wie regenerieren wir uns in nach schwierigen Zeiten? Wie stärken wir uns gegenseitig und tun uns Gutes?

Step 4: Die persönliche Perspektive

Überlegt jeder für sich, was euch die Tandemführung bietet:

- Welche Vorteile sieht jeder für sich persönlich?
- Welche persönliche Stärken und Fähigkeiten bringt jede/r ein?
- Welche persönlichen Entwicklungspotenziale möchtet ihr ausbauen?

Step 5: Die gemeinsame Vision entwickeln

Erarbeitet auf der Basis eurer Antworten eine klare Vision eurer Zusammenarbeit:

- Welche Art von Team wollen wir sein?
- Wohin wollen wir als Team wachsen und uns entwickeln?
- Was ist unser nächster gemeinsamer Entwicklungsschritt?

Ein Dream-Team wurzelt im Inneren der Personen und ihren Haltungen und Einstellungen zur Teamarbeit und dem Führungspartner gegenüber. Je deutlicher und klarer euch beiden eure Haltung ist und je offener und ehrlicher ihr euch in der Tiefe begegnen mögt, desto tragfähiger kann euer Zusammenwirken sein.

Zeit/Setting:

2 Beobachtungswochen und einige Stunden für die gemeinsame Reflexion, Papier/Notizbuch, Stift
Quelle: Susanne Dahncke in Anlehnung an B.W. Tuckman

