

Teamarbeit ist heute das A und O. Denn komplexe Projekte, gerade in der Forschung, verlangen mehr als die Leistung des Einzelnen. Für Sie als Chef bedeutet das: Fördern Sie den Teamgeist in Ihren Arbeitsgruppen und Abteilungen. Gemeinsame Auszeiten vom Arbeitsalltag können dabei helfen.

Institutsfeier



Gemeinsame Auszeiten schweißen zusammen

Als Wissenschaftler, der zahlreiche Projekte federführend betreut, sind Sie in der Verantwortung für das Gelingen dieser Projekte. In Ihrem Interesse liegt deshalb der erfolgreiche Abschluss mit verwertbaren und weiterführenden Ergebnissen. Eine Grundvoraussetzung für den reibungslosen Ablauf von Forschungsprojekten ist ein funktionierendes Team, dessen Mitglieder gern, kooperativ und vertrauensvoll miteinander arbeiten. Mit anderen Worten: Der Teamgeist muss stimmen. „Darauf legen wir in unserer Arbeitsgruppe großen Wert. Die Stimmung in unserem Team ist hervorragend. Das wirkt sich positiv auf die Effizienz unserer gemeinsamen Projekte

aus“, weiß Prof. Dr. Christian Freksa, Leiter der Arbeitsgruppe Kognitive Systeme im Sonderforschungsbereich Raumkognition an der Universität Bremen.

Wichtige Instrumente, um einen guten Teamgeist über Monate oder auch Jahre zu stärken und ihn weiter zu verbessern, sind Gemeinschaftsaktivitäten. Die Palette der Möglichkeiten ist groß: Sie reicht vom gemeinsamen Mittagessen in der Mensa über den Stehempfang bei der Habilitation eines Kollegen, die Fete zum erfolgreichen Abschluss eines Forschungsprojekts oder die große Institutsfeier mit Drittmittelgebern, Angehörigen und offiziellem Programm bis hin zu externen

→ Fortsetzung auf Seite 2

inhalt

Keinen Gruppendruck aufbauen

Der Zusammenhalt einer Forschergruppe ist für das Erreichen der gesteckten Ziele unerlässlich. Dies zu fördern, ist eine wichtige Führungsaufgabe. Allerdings sollten Einzelgänger und Querdenker nicht isoliert werden, wie Prof. Dr. Lutz von Rosenstiel in seiner sozialpsychologischen Analyse darlegt.

Seite 3

Auszeiten gezielt einsetzen

Tägliche Begegnungen verbessern das Miteinander deutlich. Größere Events zielen auf die Wertschätzung der Mitarbeiter. Der Sozial- und Organisationspsychologe Prof. Dr. Rolf van Dick benennt und erläutert im Interview, welche Veranstaltungen für das Miteinander nach Feierabend geeignet sind.

Seite 4

Tipps für die Organisation

Veranstaltungsexperten geben Tipps, die Sie bei der Planung eines Events beachten sollten, und zeigen, wie man auch mit kleinem Budget viel erreichen kann. Prof. Dr. Conny H. Antoni erläutert, wann und wie die Einladung zu einer gemeinsamen Aktivität die gewünschte Resonanz erbringt.

Seite 6

Sommerfest und Weihnachtsfeier

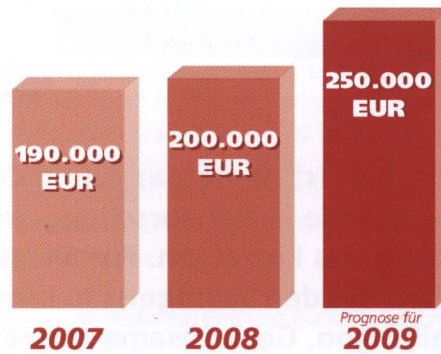
Wie Chefs den Teamgeist in ihrem Verantwortungsbereich fördern, zeigen drei Beispiele mit ganz unterschiedlichen Konstellationen. So feiern beim Sommerfest des Universitätsklinikums Mitarbeiter aller Abteilungen mit Politikern und Partnerunternehmen.

Seite 7

Wachsende Bedeutung

Umsatzvolumen für Mitarbeiter-Events

Befragt wurden insgesamt 267 deutsche kommunikationstreibende und mittelständische Unternehmen mit einem Umsatzvolumen von 50-250 Mio. Euro und Agenturen aus den Bereichen. Full-Service, Kreativ, PR, Event-Marketing.



Grafik: Ramon Wachholz

Quelle: Forum Marketing Event-Agenturer

Welchen Nutzen haben Institutsfeiern?

Aus Sicht der Mitarbeiter

- Verschiedene Hierarchieebenen einander annähern
- Zur Gruppe zugehörig fühlen
- Spannungen abbauen
- Soziale Kontakte mit Kollegen stärken
- Wir-Gefühl stärken

Aus Sicht des Unternehmens

- Zusammenarbeit, Betriebsklima verbessern
- Innere Bindung an die Organisation stärken
- Neue Mitarbeiter integrieren
- Arbeitszufriedenheit steigern
- Mitarbeiter belohnen, motivieren
- Kommunikation verbessern
- Kompetenzen der Mitarbeiter aufbauen
- Ziele, Leitbilder transportieren
- Arbeitsleistung steigern und somit letztlich den Unternehmenserfolg erhöhen

→ Quelle: nach Arbeiter/Sieben (2006)

→ Fortsetzung von Seite 1

Workshops und Outdoor-Aktivitäten. Große Events, bei denen Teams fernab des Arbeitsalltags durch sportliche Spiele etwa einer Spaß-Olympiade oder Rallye zusammengeschweißt werden sollen, sind an Hochschulen eher selten. Anders in der Industrie. Dort hätten große, symbolträchtige Mitarbeiter-Events in den vergangenen Jahren an Bedeutung gewonnen, so Uta Goretzky vom Forum Marketing-Eventagenturen. Der Arbeits- und Organisationspsychologe Prof. Dr. Conny H. Antoni von der Universität Trier hält sie für besonders wirksam, „wenn Teams oder ganze Abteilungen neu gebildet oder verkrustete Strukturen aufgebrochen werden sollen“.

Gemeinsame Feiern prägen

Dr. Herbert Schaaff, Ex-Personalvorstand von T-Systems, hat in seiner damaligen Funktion viele solcher strategischen Veranstaltungen mit organisiert. „Es war immer eine Mischung aus Incentive-Maßnahme, Happening und Freude am Zusammensein.“ Mal sollten gemeinsame Unternehmensziele, mal eine neue Unternehmenskultur transportiert werden, wenn etwa neue Abteilungen integriert werden mussten. Doch Schaaff bezweifelt heute die Wirkung solcher Events, „gelebt werden mussten die Vorgaben im Alltag“.

Um im Hochschulbereich neue Teams zum Start eines Projekts zu formen, laden Projektleiter häufig zu Kick-off-Workshops ein. „Dort ist dann eine Begegnung auf mehreren Ebenen möglich“, so Conny Antoni. Die Teammitglieder können sich über Projektinhalte und -ziele austauschen und sich über Gemeinschaftsaktivitäten persönlich näher kennenlernen. Das erleichtert später die

Zusammenarbeit. Auch für bestehende Teams sind solche „Auszeiten“ außerhalb des normalen Kontextes sinnvoll. „Sie prägen das Bild der Organisation, ihrer Mitglieder und deren Zusammenwirken auch über die einzelne Begebenheit hinaus“, sagt Prof. Dr. Barbara Sieben, Juniorprofessorin für Human Resource Management an der Freien Universität Berlin.

Persönliche Seiten kennenlernen

Einen ganz anderen Charakter haben tägliche Begegnungen. Sie seien weniger zielgerichtet einsetzbar, förderten dafür aber das Betriebsklima in besonderer Weise, so der Wirtschaftspsychologe Prof. Dr. Lutz von Rosenstiel von der LMU München. Jahrelang habe er mit seinen Projektteams von bis zu 20 Personen in der Mittagspause gemeinsam im Konferenzraum gekocht und gegessen.

Für Führungskräfte können Gemeinschaftsaktivitäten zudem sehr aufschlussreich sein. Sie lernen die persönlichen Seiten ihrer Mitarbeiter besser kennen und einschätzen, können sie möglicherweise später adäquater einsetzen. Überdies bietet der regelmäßige persönliche Austausch die Möglichkeit, sich als Vertrauensperson zu etablieren.

„Wenn allerdings in der Gruppe kein gutes Klima herrscht, kann man es nicht durch soziale Events künstlich erzeugen“, bemerkt Prof. Dr. Gertraude Krell, ehemals Professorin für Personalpolitik am Institut für Management der Freien Universität Berlin. Und wenn es Konflikte gibt, dann sind Instrumente der Konfliktbewältigung gefragt. Überdies seien die Bedürfnisse nach Gemeinschaft unterschiedlich ausgeprägt. Das sagt auch Barbara Sieben. „Dies sollte immer berücksichtigt werden, damit die mögliche gemeinschaftsstiftende Funktion nicht zum Zwang und sozialen Druck wird.“

Kein Sponsoring für Betriebsfeiern

Das Sponsoring hochschulinterner Betriebsfeiern durch Lieferanten oder Zuschüsse zu Fortbildungsveranstaltungen mit erheblichem Freizeitwert sind grundsätzlich nicht statthaft. Darauf weist die Fachhochschule Köln unter Verweis auf den Korruptionsserlass des Wissenschaftsministeriums Nordrhein-Westfalen hin. Bei der Einwerbung von Drittmitteln ist deshalb darauf zu achten, dass solche Zuwendungen nicht Gegenstand der Vertragsgestaltung sein dürfen.

→ Quelle: www.fh-koeln.de

Effektive Zusammenarbeit

Auf starke Teamorientierung achten

Kurz zu unseren Rahmenbedingungen: Unser DFG-Sonderforschungsbereich ist ohne starke Teamorientierung nicht machbar. Viele wissenschaftliche Mitarbeiter arbeiten an einem gemeinsamen Themenkomplex, jeder Einzelne ist in Teilprojekte eingebunden. Der Erfolg des Ganzen hängt von der effektiven Zusammenarbeit ab. In unserer Arbeitsgruppe ist der Gemeinschaftsgeist besonders ausgeprägt. Wir sind ein allmählich gewachsenes Team mit Kontinuität und immer wieder neuen Mitarbeitern. Das Team gestaltet aus sich heraus gemeinsame Aktivitäten. So ziehen wir uns jedes Jahr für drei Tage an einen schönen und ruhigeren Ort zurück, um gemeinsam neue Perspektiven zu entwickeln und für gemeinsame Unternehmungen, wie zum Beispiel wandern. Überdies gibt

es jedes Jahr eine Weihnachtsfeier, die immer von den neuesten Teammitgliedern organisiert wird. So werden diese schnell integriert und unsere Feier erhält jedes Mal neue Impulse. Auch bei der Planung unserer Räumlichkeiten haben wir auf Teamorientierung geachtet. Die Arbeitsräume sind hell und transparent, haben neben den Türen große Fenster, was die Kommunikation fördert.

Kontakt

Prof. Dr. Christian Freksa

Sonderforschungsbereich

Raumkognition, Universität Bremen

Mail: [freksa@informatik.](mailto:freksa@informatik.uni-bremen.de)

uni-bremen.de

Internet: [www.coys.informatik.](http://www.coys.informatik.uni-bremen.de)

uni-bremen.de