



Sehr geehrte Damen und Herren

Ohne Resultate läuft in der heutigen Berufswelt gar nichts mehr. Firmen liefern Resultate, welche die Summe aus den Ergebnissen der verschiedenen Abteilungen sind. Motivierte Mitarbeitende liefern gute oder gar überdurchschnittliche Erfolge, weil sie motiviert sind und sich in ihrem Arbeitsumfeld, den Teams, wohlfühlen.

Die Identifikation mit der Unternehmung und ihrer Ausrichtung sowie den Willen, gemeinsam die vorgegebenen Ziele erreichen zu wollen, treiben die Angestellten an, ihr Bestes zu geben.

Von der Vision der Unternehmung bis hin zum profitablen Geschäftsergebnis ist ein langer Weg. Ist dieser Weg strukturiert und klar verständlich, die Ziele realistisch und der Mitarbeiter motiviert, lässt sich der Erfolg wesentlich einfacher erarbeiten.

Wir stellen Ihnen zehn Faktoren für die erfolgreiche Teamarbeit vor. Das Motto heute heisst:
Alle für einen – einer für alle!

Wir wünschen Ihnen viel Spass und gewinnen Sie einige gute Inputs für Ihre tägliche Arbeit.

Ihr Team von p4p consulting

Alle für einen - einer für alle: 10 Faktoren erfolgreicher Teamarbeit!

Quelle: <http://t3n.de/news/erfolgreiche-teamarbeit-10-faktoren-560392/>

Egal in welcher Branche und in welcher Abteilung: Kein Unternehmen kommt ohne Teamarbeit aus. Doch wie bringe ich eine Gruppe von Menschen dazu, zur Höchstform aufzulaufen? Wir haben das Geheimnis erfolgreicher Teams für Sie ergründet.

1. Eine gemeinsame Vision

„Die Ziele werden von jedem Teammitglied als bedeutsam und wichtig erachtet.“ Dieser Satz steht an oberster Stelle der Charakteristiken effektiver Teams, die die Stanford University für ihre Studenten zusammengestellt hat. Nur wenn alle auf dasselbe Ziel hinarbeiten, mit dem sie sich auch identifizieren können, entsteht ein Gefühl der Zusammengehörigkeit und der Kameradschaft. Ein enorm wichtiger Faktor, um eine hohe Arbeitsmoral im Team zu etablieren.

2. Gute Organisation

Ein erfolgreiches Team läuft nicht blind drauflos. Jedem Teammitglied sollte klar sein, auf welches Ziel hingearbeitet wird – und wo die Arbeit beginnt. Welcher Ansatz wird verfolgt, um das gemeinsame Ziel zu erreichen, welche Methoden und Massnahmen kommen zum Einsatz?

Die Arbeitsorganisation findet ihren Ausdruck in einer klaren Projektplanung mit definierten Zielen und Milestones. So ist zu jedem Zeitpunkt einsehbar, welche Fortschritte man schon gemacht hat und auf welchem Abschnitt des Weges sich das Team befindet. Auf dem Weg zu grossen Zielen kann es hilfreich sein, auch Teilziele zu benennen, auf die das Team sich im Alltag fokussieren kann.



3. Gemeinsame Verantwortung

„Da habe ich nichts mit zu tun, das liegt nicht in meinem Verantwortungsbereich.“ Diesen Satz wird man in wirklich guten Teams nicht hören. Zumindes nicht, wenn es nach dem Diplom-Psychologen und Business-Angel Keith Goudy geht, der seine Beobachtungen exzellenter Teams mit Fast Company geteilt hat. Auch dieser Faktor hat wieder mit der Arbeitsmoral im Team zu tun: Fühlt sich jedes einzelne Mitglied für den Gesamterfolg des Teams verantwortlich? Oder ist es „das Projekt des Kollegen XY“?

Wenden sich die Leute in einem Meeting ihren Computern und Smartphones zu, während jemand anders spricht? Dann ist es mit dem gemeinsamen Commitment wohl nicht so weit her. In guten Teams sollten Arbeitssitzungen eher so ablaufen, als gehe es um einen gemeinsamen Topf voller Geld, der in der Mitte des Tisches steht. In so einer Atmosphäre, so Goudy, fallen die Grenzen zwischen den Individuen und die Loyalität dem Team gegenüber steigt.

4. Eine klare Rollenverteilung

In einem exzellenten Team greifen die einzelnen Zahnräder im Getriebe optimal ineinander. Jedes Teammitglied nimmt die übertragenen Aufgaben für sich an und versucht, den Erwartungen der anderen mindestens gerecht zu werden – oder sie sogar zu übertreffen.

Der Unternehmenscoach Glenn Llopis betont in seinem Artikel für Forbes, dass das möglicherweise erst dann der Fall ist, wenn einzelne Mitarbeiter nicht genau in der Rolle arbeiten, die ihnen laut Stellenprofil zugeschrieben ist. Mitarbeiter, die fachlich eher blass bleiben, entfalten ihre vollen Stärken möglicherweise auf einer Schnittstellenposition im Bereich der Kommunikation und Organisation – als Öl im Getriebe, sozusagen. So machen auch sie das Team als Ganzes effizienter.

5. Eine angenehme, respektvolle Arbeitsatmosphäre

In ihrer Aufstellung der Charakteristiken effektiver Teams nennt die Stanford University eine „informelle, angenehme, relaxte“ Arbeitsatmosphäre. Hier geht es nicht darum, die Füsse hochzulegen oder mit halber Kraft zu segeln. Aber: Zu viel Druck und Wettbewerb können der Arbeit im Team schaden. Jedes Teammitglied sollte sich gut aufgehoben und involviert fühlen. Es sollte seine Ideen, Sorgen und Nöte frei ausdrücken können und dem Input der anderen Teammitglieder ebenfalls aufgeschlossen gegenüberstehen.

Zum gegenseitigen Respekt gehören übrigens auch Basics wie etwa Pünktlichkeit, das Vorbereiten auf Meetings oder das Einhalten von Deadlines. Diese Grundlagen erfolgreicher Teamarbeit müssen auch von den Individualisten akzeptiert werden, um die Arbeit der Gruppe nicht zu torpedieren.

6. Transparente, ehrliche Kommunikation

In erfolgreichen Teams gibt es keine Eigenbrötelei. In der Regel werden Entscheidungen gemeinsam getroffen. Wenn das nicht sinnvoll oder gar möglich ist, werden die Mitglieder des Teams zumindest rechtzeitig darüber informiert. Der Grund hierfür: Die Alleingänge eines Kollegen – und auch eines Vorgesetzten – können von den Teammitgliedern als ignorant oder bevormundend wahrgenommen werden, wenn ihnen die Einsicht in die Entscheidungsgrundlagen vorenthalten wird. Im schlimmsten Fall leiden darunter die Motivation des Einzelnen und die Produktivität des Teams. Keith Goudy empfiehlt, dass Teams sich die folgenden Fragen stellen: Kommunizieren wir viel – oder einmal pro Quartal? Wissen wir, wie wir einander helfen können? Hat jeder Zugang zu den Informationen, die er braucht, um seinen Job maximal effektiv auszuführen? Kommunizieren wir so, dass das Team als Ganzes seine Ziele besser erreichen kann?

7. Hierarchie als Nebensache

Die meisten Teams sind in irgendeiner Form hierarchisch organisiert. Das ist auch in Ordnung, schliesslich muss jemand für übergeordnete Organisations- und Steuerungsfragen zuständig sein. Doch Hierarchien haben Nebenwirkungen: Sie lenken den Blick der Teammitglieder auf Fragen von Kontrolle und Zuständigkeit – die Teammitglieder werden wieder zu Individualisten, das gemeinsame Ziel rückt unter Umständen in den Hintergrund.

Die Stanford University empfiehlt daher beispielsweise, den „Team Lead“ rotieren zu lassen: Auf diese Weise sei es leichter, die Frage „Wie kriegen wir die Arbeit erledigt?“ im Fokus zu behalten.



8. Konstruktiver Umgang mit Konflikten

Nicht immer ist man einer Meinung. Über Missstimmungen oder Unbequemlichkeiten einfach hinwegzugehen oder den „Querulanten“ schnell zu überstimmen, ist aber nicht der richtige Ansatz. Denn vielleicht ist die gegenläufige Meinung gerechtfertigt oder lenkt den Blick auf Probleme, die behoben werden müssen. Teams, in denen Unstimmigkeiten thematisiert werden können, entdecken und beheben Probleme schneller, die sonst vielleicht erst viel später ans Licht kommen. Zugleich minimieren sie das Risiko, dass einzelne Teammitglieder gedanklich „aussteigen“, weil sie sich nicht mehr mit der generellen Richtung der Gruppe identifizieren.

Ganz wichtig dabei: Über Konflikte sollte nicht nur gesprochen, sie sollten im besten Sinne des Teams aufgelöst werden. Sollte es tatsächlich Konflikte geben, die sich nicht auflösen lassen, muss die Gruppe sich einen Modus Operandi überlegen, bei dem die Unstimmigkeiten die Arbeit im Team nicht ausbremsen.

9. Der Blick über den Tellerrand

Wie Lisa Mooney in ihrem Artikel über erfolgreiche Teamarbeit schreibt, macht Diversität eine Arbeitsgruppe stärker – allein schon, weil einfach mehr Vorschläge und Ideen auf den Tisch gelangen. Unterschiedliche Perspektiven sorgen für Disruption – und die wiederum ist Voraussetzung für Innovation.

Die Teammitglieder sollten keine Angst davor haben, etablierte Strukturen und Arbeitsverfahren in Frage zu stellen und auch einmal neue Wege zu gehen, um Kreativität zu fördern. Denn wer aus der Routine ausbricht, kommt auf ganz neue Ideen.

10. Feedback, Feedback, Feedback

Um sich weiter zu entwickeln, braucht man Feedback – eine gute Feedback-Kultur gehört daher unbedingt zu den Faktoren erfolgreicher Teamarbeit. Häufige und proaktive Rückmeldungen seitens der Teamleitung helfen nicht nur dabei, das Team auf dem richtigen Kurs zu halten und Probleme zu vermeiden, sondern auch dabei, dass jedes Teammitglied sich stetig verbessern kann.

Zu dieser Haltung gehört übrigens auch das Feiern von Erfolgen: Das Zelebrieren erreichter Milestones oder besonderer Errungenschaften ist eine gute Teambuilding-Massnahme, die zusammenschweisst und vielleicht über die nächste Durststrecke entlang des Weges hinweghilft. Also: Öfter mal die Korken knallen lassen!

Erfolgreiche Kunden – wir stellen vor!

Stadtwerke Wetzikon - <http://www.wetzikon.ch/stadtwerke-wetzikon>



Im Auftrag einer grösseren und aufstrebenden Gemeinde im Grossraum Zürich suchen wir die ideale Nachfolge im Energie- und Wasserversorgungsunternehmen. Die hohe Versorgungssicherheit in den Bereichen Strom, Gas und Wasser steht für die ausgezeichnete Reputation. Der weitere Ausbau der Dienstleistungen, insbesondere aufgrund der steigenden Herausforderungen im Energiesektor, steht im Fokus der Verantwortlichen. Im Zuge der Professionalisierung suchen wir rasch möglichst eine/n dynamische/n sowie engagierte/n



Leiter/in Finanzen und Services mit betriebswirtschaftlichem Flair

Ihre Herausforderung

In der Geschäftsleitung und direkt dem Geschäftsführer unterstellt, sind Sie mit Ihrem kleinen Team für die einwandfreie Führung des Finanz- und Rechnungswesens verantwortlich. Sie erstellen die FIBU, BEBU sowie die Anlagebuchhaltung einschliesslich der Geschäftsabschlüsse. Sie bauen ein aussagekräftiges Controlling auf und gewährleisten transparente Entscheidungsgrundlagen. Neben dem jährlichen Budgetprozess planen und überwachen Sie permanent die kurz- und langfristige Finanzentwicklung. Kurzum informieren Sie als finanzielles Gewissen in der Geschäftsleitung sowie die verantwortlichen Gremien regelmässig mit Ihrem Reporting zur aktuellen finanziellen Situation und den eingeleiteten Massnahmen. Zusätzlich betreuen Sie Ihre Arbeitskollegen in den vielfältigen Aufgaben wie Kundenservice, Energieverrechnung, DEBI, KRED, Projekt- und Personaladministration. Ihr breites Aufgabengebiet runden Sie mit der Koordination der IT- sowie den administrativen Aktivitäten und der Verwaltung der Liegenschaft ab. Ergänzend stellen Sie die Einhaltung der regulatorischen Anforderungen sicher und sind Bindeglied zu Kunden, Behörden, Kommissionen und Partnerunternehmen.



Ihre Kompetenzen und Erfahrungen

Nach Ihrer kaufmännischen Ausbildung erarbeiteten Sie sich in allen Bereichen der FIBU/BEBU umfangreiche und gute Kompetenzen. Ihre Tätigkeiten erfordern idealerweise einen Fachausweis Finanz- & Rechnungswesen/Controlling oder eine ähnliche Weiterbildung sowie aus der Praxis entsprechende Abschlussicherheit. Sehr gute EDV-, ERP- und BI-Kenntnisse werden vorausgesetzt. Sie überzeugen durch eine kommunikative Persönlichkeit sowie eine rasche Auffassungsgabe und ein analytisches, ganzheitliches Denkvermögen. Als weitere Eigenschaften bringen Sie Ausdauer, Ruhe und Übersicht, exaktes Arbeiten sowie Überzeugungskraft mit. Durch Ihre breiten Erfahrungen und Ihre Führungskompetenz behalten Sie auch in hektischen Zeiten den Überblick. Einwandfreie Deutschkenntnisse sind Voraussetzung. Durch Ihre offene, integrative Art gewinnen Sie das Vertrauen der Arbeitskollegen.



Unsere Leistungen

Als pragmatischer Umsetzer erwartet Sie ein wirklich breites Tätigkeitsfeld mit Gestaltungsfreiraum in einem wettbewerbsorientierten Umfeld. Sie erhalten die Chance, Verantwortung mit den dazugehörigen Kompetenzen zu tragen und Einfluss auf die Zukunft des Unternehmens zu nehmen. Umsichtige Mitarbeitende sowie eine moderne Infrastruktur bieten ein ideales Umfeld. Interessiert Sie diese verantwortungsvolle Führungsaufgabe? Dann sollten wir miteinander sprechen! Nutzen Sie die Gelegenheit, um das kollegiale Team zu ergänzen.



Bitte senden Sie Ihre vollständigen Bewerbungsunterlagen per E-Mail an info@p4p-consulting.ch mit dem Vermerk CH-1312-501.
p4p consulting GmbH - Thurgauerstrasse 105 - 8152 Glattbrugg - 044 808 78 78.

Büro in Glattbrugg
Thurgauerstrasse 105
CH-8152 Glattbrugg
Tel +41 (0) 44 808 78 78
info@p4p-consulting.ch

Büro in St. Gallen
Burggraben 27
CH-9000 St. Gallen
Tel. +41 (0)71 245 78 78
info@p4p-consulting.ch

Büro in Frankfurt
DE-60528 Frankfurt
info@p4p-consulting.com

Folgen Sie uns

