

Anleitung: Das Wir-Gefühl aufbauen

Autorin: Sandra Rauch

Immer auf der sicheren Seite

- ✔ **Von unserer Fachredaktion geprüft** Die Inhalte dieses Downloads sind nach bestem Wissen und gründlicher Recherche entstanden. Für eventuell enthaltene Fehler übernehmen jedoch Autor/in, Chefredakteur sowie die Holzmann Medien GmbH & Co. KG keine rechtliche Verantwortung.

Das Wir-Gefühl aufbauen

Wer die emotionale Bindung seiner Mitarbeiter stärken will, muss Zeit einplanen und möglichst viele der folgenden Voraussetzungen erfüllen.

1. Zielbindung.

Definieren Sie gemeinsame Ziele und Werte, mit denen sich die Teammitglieder identifizieren können (etwa nachhaltiges Wirtschaften oder Fairness in der Zusammenarbeit). Je überzeugter sie davon sind, desto eher werden sie diese anstreben und erreichen.

2. Achtung.

Im Team muss jeder den anderen, aber auch sich selbst wertschätzen. Dafür ist wichtig, den Wert jedes Einzelnen zu (er)kennen - jedoch ohne zu bewerten. Unterstützen Sie Stärken durch Lob und Anerkennung.

3. Eigenverantwortung.

Dazu gehören Verantwortung für das eigene Handeln, aber auch Kritikfähigkeit und die ständige Bereitschaft sich weiterzuentwickeln. Sorgen Sie für Unterstützung (etwa gemeinsam vereinbarte Vorgaben), wenn Mitarbeiter sich hier schwer tun.

4. Vertrauen.

Ist die Grundlage für gute Teamarbeit, baut sich jedoch nur allmählich auf und wächst mit gemeinsamen Erfolgen. Dazu braucht es eine offene Atmosphäre und Fairplay.

5. Regeln.

Gute Zusammenarbeit braucht klare Vorgaben und die Disziplin, diese einzuhalten. Verdeutlichen Sie jedem Mitarbeiter, wie wichtig etwa regelmäßige Besprechungen oder das Einhalten von Terminen sind.

6. Motivation.

Jeden Menschen treibt etwas anderes an (etwa Streben nach Erfolg, Abwechslung, Anerkennung). Versuchen Sie herauszufinden, worauf Mitarbeiter Wert legen, und gestalten Sie Tätigkeit und Anreize entsprechend.

7. Vorbild.

Gehen Sie selbst mit gutem Beispiel voran, in dem Sie alles, was Sie sich von Ihren Mitarbeitern wünschen, auch bei der eigenen Arbeit berücksichtigen und vorleben.

8. Kommunikation.

Sorgen Sie für einen offenen und ehrlichen Austausch. Im Mittelpunkt steht die Sache - auch Tonfall, Haltung und Sprache bestimmen, wie Inhalte ankommen.

9. Mut.

Neue Ideen entstehen nur, wenn Fehler erlaubt sind - um aus ihnen zu lernen. Schaffen Sie eine Atmosphäre, in der jeder Mitarbeiter sich traut, Vorschläge einzubringen.

10. Zuständigkeit.

Wer macht was? Je klarer die Aufgaben verteilt sind, desto besser können sie erfüllt werden und desto schwieriger ist es, sich aus der Verantwortung zu stehlen.