

Teamprofil

Vertriebsteam
Bernsberg AG
Meilingen



SIZE Success

Laichweg 15

87651 Bidingen

08348.97 64 116

office@sizesuccess.de

www.sizesuccess.com



© SIZE Success – Hannes Sieber

Alle Rechte vorbehalten. Es ist ohne schriftliche Genehmigung von SIZE Success nicht erlaubt, dieses Teamprofil oder Teile daraus auf fotomechanischem Weg (Fotokopie, Mikrokopie) zu vervielfältigen oder unter Verwendung elektronischer bzw. mechanischer Systeme zu speichern, systematisch auszuwerten oder zu verbreiten.

02. 05. 2019

Inhalt

Inhalt	2
Teamprofil	3
Persönlichkeitsanteile.....	3
Teamzusammensetzung.....	5
Persönlichkeitsanteile der Teammitglieder.....	7
Grundtendenzen im Team	8
Stärken, die im Team entwickelt werden.....	9
Aktuelle Stärken des Teams.....	10
Optionen zur Weiterentwicklung des Teams	11
Psychische Bedürfnisse im Team	13
Ausprägung der psychischen Bedürfnisse im Team.....	14
Die Wahrnehmungsfilter	16
Bevorzugte Wahrnehmungsfilter im Team.....	17
Bevorzugte Art der Kontaktgestaltung im Team	18
„Wellenlängen“ – Kommunikationsstile im Team.....	19
Bevorzugte Kommunikationsstile im Team:.....	20
Konflikte im Team.....	21
Mögliche Signale für beginnende Konflikte im Team.....	22
Verhalten im Team unter starkem Stress.....	23
Weitere Schritte für das Team.....	24

Teamprofil

Dieses Teamprofil entstand aus den Forschungen und wissenschaftlichen Erkenntnissen der Transaktionsanalyse und dem SIZE Success Persönlichkeits- und Managementmodell.

Dieses Teamprofil ist eine Bestandsaufnahme der verschiedenen Stärken, Ressourcen und potentiellen Stressmuster, die bei den Mitgliedern in diesem Team vorhanden sind.



Persönlichkeitsanteile

Es gibt sechs grundlegende, sich in der Praxis deutlich voneinander unterscheidende Persönlichkeitsanteile:

- Einfühlsamer
- Analytiker
- Bewahrer
- Kreativer
- Aktiver
- Ruhiger

Jeder dieser Persönlichkeitsanteile hat seine starken und schwachen Seiten. Das hat nichts mit „gut“ oder „schlecht“ zu tun. Entscheidend ist, wie man seine Stärken im Hinblick auf seine Ziele einsetzt.

Bei der Zusammenarbeit im Team können sich diese verschiedenen Persönlichkeitsanteile verstärken und ergänzen.

Entscheidend ist, wie die vorhandenen Stärken, Ressourcen und Begabungen im Team in Richtung auf die Ziele des Teams eingesetzt werden.

Und wie im Team mit den unterschiedlichen Stärken, Fähigkeiten und Bedürfnissen der einzelnen Mitglieder umgegangen wird.

Es gibt daher keine guten, besseren oder schlechte Teams, sondern Teams, die ihre individuellen Stärken, Ressourcen und Talente besser kennen und gezielter einsetzen als andere.

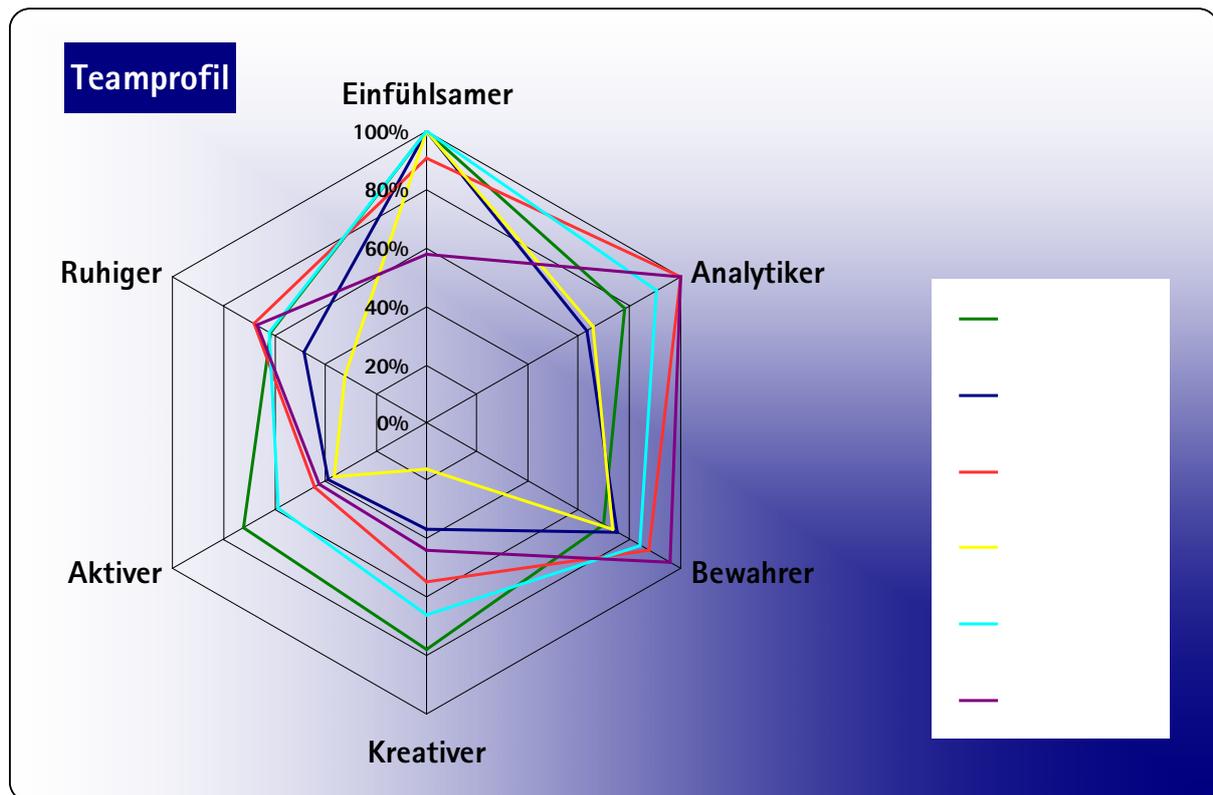
Dabei hilft dem Team dieses Teamprofil.

Die Kenntnis über die im Team vorhanden Stärken hilft, die einzelnen Fähigkeiten und Begabungen zu fördern und direkt für die Ziele des Teams einzusetzen.

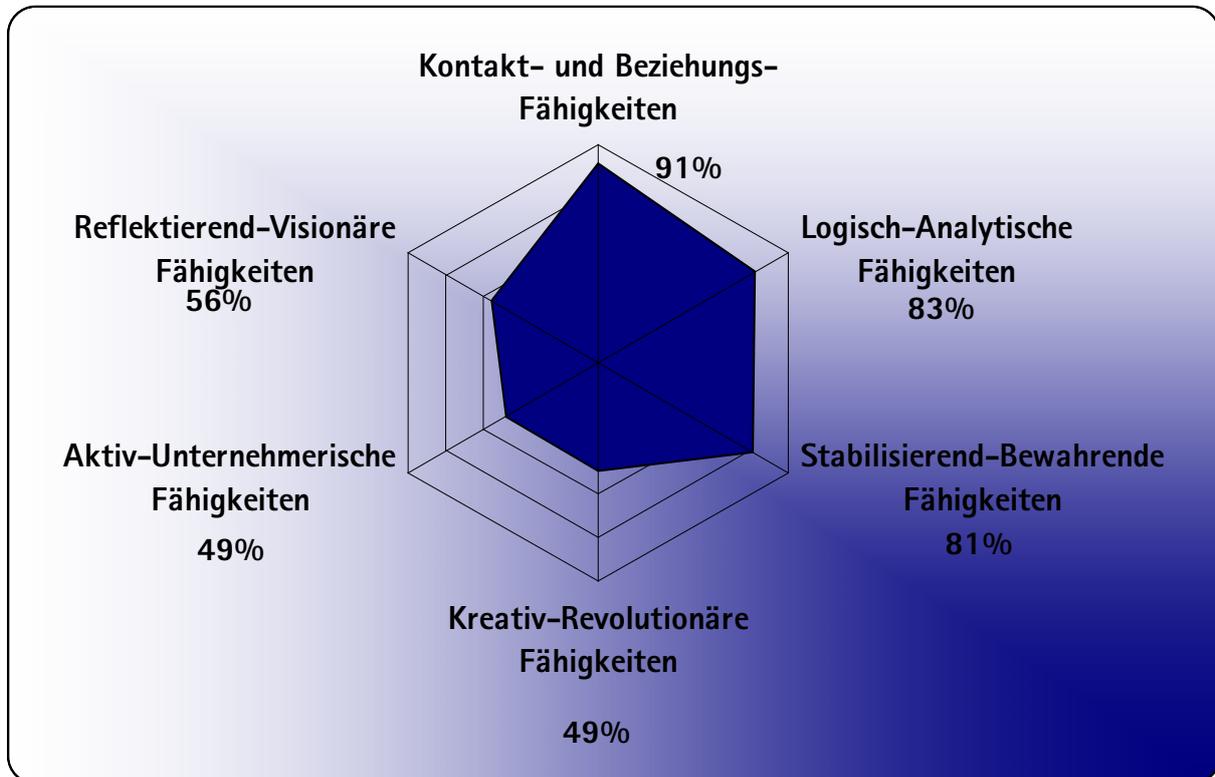
Das Wissen über unterschiedliche Kontaktmuster, Kommunikationsstile und Bedürfnisse im Team ist hilfreich, um Reibungsverluste sowie Missverständnisse zu vermeiden und um Synergieeffekte zu erzielen.

Teamzusammensetzung

Die Verteilung der Persönlichkeitsanteile nach den einzelnen Teammitgliedern



Die Verteilung der Persönlichkeitsanteile nach den Fähigkeiten im Team



Persönlichkeitsanteile der Teammitglieder

Bei der Betrachtung der Persönlichkeitsanteile der einzelnen Teammitglieder beeindruckt eine sehr starke Übereinstimmung in der Ausprägung der einzelnen Persönlichkeitsanteile.

Bei vier Teammitgliedern sind die Anteile des

Einfühlsamen

am stärksten ausgeprägt.

Bei zwei Teammitgliedern sind es die Anteile des

Analytikers.

Man darf vermuten, dass dieses Team in stressfreien Zeiten ein überaus hohes Potential für intensive, persönliche Kunden- und interne Arbeitsbeziehungen hat.

Und es wird für die eigenen Aufgaben sowie die Anforderungen von Kunden die nach dem Stand der Wissenschaft und Technik besten Lösungen suchen.

Kontakt und Beziehungen stehen für dieses Team im Vordergrund und auch die Aufgaben- und Leistungsorientierung wird nicht zu kurz kommen.

Unter Belastungen und Stress wird dieses Team zu weitgehend einheitlichen Konflikt- und Stressmustern neigen, die sich dann unter Umständen „aufschaukeln“ können.

Das Team ist dann möglicherweise nicht mehr zur inhaltlichen Aufgabenlösung fähig, sondern zeigt die später beschriebenen Stressmuster.

Da mehrere Teammitglieder ähnliche Konflikt- und Stressmuster zeigen, kann es für dieses Team unter Umständen in starken Stress-Situationen schwierig sein, aus diesen unbewussten, unproduktiven Verhaltenstendenzen „auszusteigen“.



Grundtendenzen im Team

Aufgrund der Struktur und Ressourcenverteilung lassen sich folgende Hypothesen für die Grundtendenzen bei Herausforderungen im Team entwickeln:

Der überwiegende Anteil, ca. 2/3, der verfügbaren psychischen Energie im Team befindet sich in den einfühlsamen Anteilen der Teammitglieder.

Ca. 1/3 der Energie ist in den Analytiker-Anteilen des Teams verfügbar.

An erster Stelle stehen in diesem Team vermutlich die persönlichen Beziehungen und Gefühle. Die Teammitglieder erleben vor allem die beziehungs- und gefühlsmäßigen Aspekte in ihrer Aufgabe.

Der Zugang zu Aufgaben ist im Team eher emotional. Probleme und Lösungen werden erföhlt.

Im Team ist weiter das Denken ausgeprägt und kann die beziehungs- und gefühlsmäßige Herangehensweise an Aufgaben und Problemlösungen sehr gut ergänzen.

In der Zusammenarbeit wird großer Wert auf gegenseitiges Verständnis und Unterstützung gelegt. Man schätzt sich und behandelt sich gegenseitig mit persönlicher Achtung und Respekt.

Und es gibt Teammitglieder, die Wert auf gute Organisation und logisches, zielstrebiges und strukturiertes Verhalten legen.

Im Team wird gerne über persönliche Themen und Anliegen kommuniziert. Die Vorgehensweisen im Team sind manchmal spontan, aus der Situation heraus entschieden und nicht unbedingt von allen Teammitgliedern präzise geplant und detailliert.

Andererseits ist im Team die Fähigkeit vorhanden, über Zahlen, Daten und Fakten miteinander in Kontakt und zu Problemlösungen zu kommen. Von diesen Teammitgliedern wird Wert auf Planung, Präzision und Detailgenauigkeit gelegt.

Bei gegenseitigem Respekt ergänzen sich diese beiden Stärken in idealer Weise im Team.

Improvisation, schnelles, aktives Handeln und rasches Umsetzen sind nicht die herausragenden Stärken dieses Teams. Entscheidungen werden vermutlich ausführlich miteinander besprochen und die persönlichen Wünsche und Ansichten abgewogen.

Weiter werden Informationen beschafft und analysiert, ehe Entscheidungen getroffen werden.

Der Kontakt der Teammitglieder zu anderen ist freundlich, liebenswürdig, offen und vertrauensvoll.

Und auch aufgabenorientierte, eher sachliche Gespräche werden von manchen Teammitgliedern geschätzt.

Die Mitglieder des Teams suchen und geben Anerkennung für ihre Persönlichkeit und schätzen eine angenehme, harmonische Arbeitsumgebung.

Und auch Anerkennung für Kompetenz, Leistung und Erfolg werden geschätzt und gegeben.

Stärken, die im Team entwickelt werden

Die sich weiter entwickelnden Stärken im Team sind Ausdauer, Zuverlässigkeit und Engagement.

Die Teammitglieder stärken vermutlich ihre Beobachtungsgabe und vergleichen ihre Beobachtungen mit ihren eigenen Ansichten, Meinungen und Wertehaltungen.

Sie legen mehr und mehr Wert darauf, dass Kunden und Kollegen dem Team vertrauen können und ihre Zuverlässigkeit schätzen.

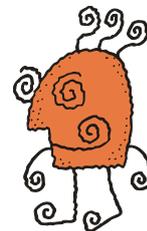
Darauf sind auch die Grundsätze im Team ausgerichtet.

Es kann sein, dass man im Team zunehmend zu der Ansicht kommt, dass das Team mit einer „Mission“ betraut ist.

Das Team legt möglicherweise zunehmend mehr Wert auf Ordnung, Loyalität, Respekt und Zuverlässigkeit.

Man erwartet unter Umständen, dass die Ansichten und Ideen von allen geschätzt und respektiert werden.

Probleme sind für das Team mehr und mehr durch Gründlichkeit, Sachlichkeit und Ausdauer zu lösen.



Aktuelle Stärken des Teams

- ✓ Einfühlungsvermögen
- ✓ Beziehungsorientierung
- ✓ Harmonie
- ✓ Freundlichkeit
- ✓ Offenheit
- ✓ Analytisches Denken
- ✓ Ausdauer
- ✓ Präzision und Perfektion
- ✓ Zuverlässigkeit



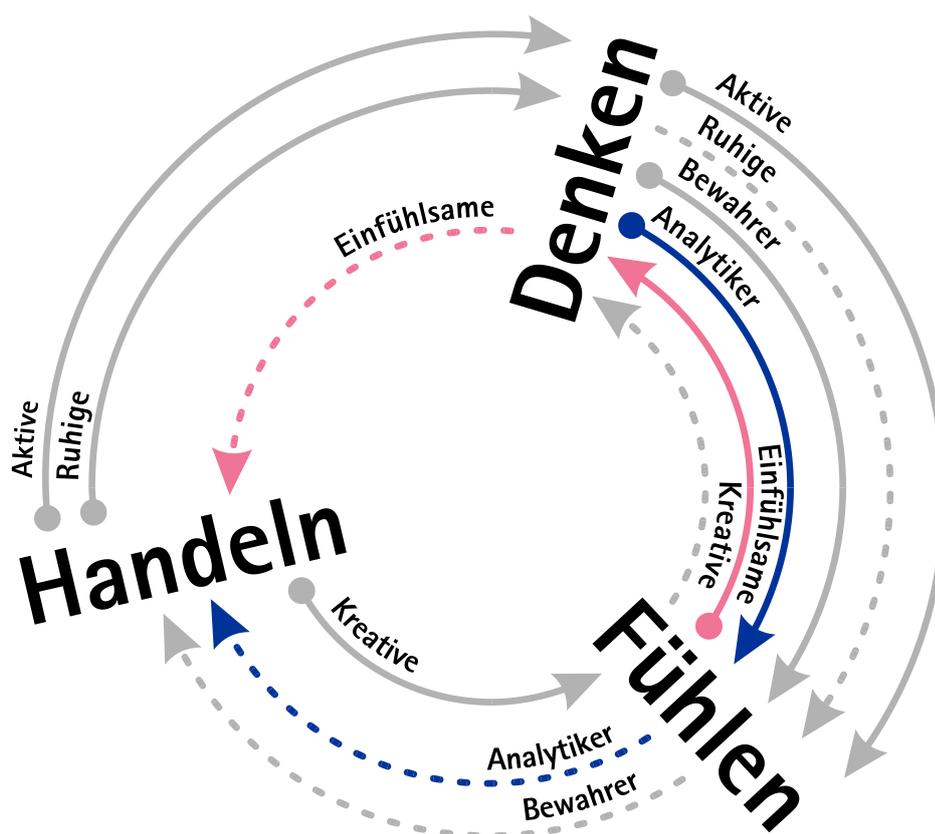
Optionen zur Weiterentwicklung des Teams

Das Team hat als eine Stärke im Zugang zu Aufgaben und Problemlösungen das Fühlen. Und Fühlen ist gleichzeitig der „natürliche“ Entwicklungsschritt für die Analytiker-Anteile im Team.

Denken ist der zweite Zugang im Team zu Aufgaben und Problemlösungen. Und Denken ist der Entwicklungsschritt für die Einfühlsamen-Anteile.

Eine sehr potente und ausgewogene Ausgangslage für die weitere Entwicklung im Team!

Der Zugang zu Aufgaben und Problemlösungen über das Handeln ist die nahe liegende Option für die Weiterentwicklung des Teams.



Folgende Entwicklungs-Optionen sind für das Team möglich

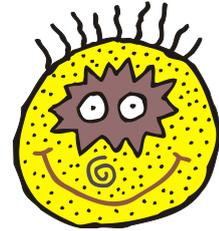
- Flexibilität.
Vor allem im Kontakt mit Menschen, die die Welt nicht vorrangig über Gefühl oder Denken, sondern über Handeln wahrnehmen.
- Aktives und reaktives Handeln.
Schnelles Handeln und spielerischer Kontakt. Für das Team kann es wichtig sein zu wissen, dass es Menschen gibt, die vorrangig über das Handeln wahrnehmen - und rasche Aktionen erwarten.
- Humorvollen, spielerischen Kontakt zulassen. Nicht alles muss man persönlich nehmen. Nicht immer ist man als Mensch gemeint.
- Unter Stress neigt das Team möglicherweise dazu, zuviel für andere zu tun und in eine Überanpassung zu gehen. Daher kann es für das Team wichtig sein, in Stress-Situationen zu klären, was wirklich notwendig ist, was wirklich verlangt wird und was tatsächlich vereinbart wurde.
- Das Team kann sich zu raschen Entscheidungen und schnellen Aktionen trainieren.
- Im Team sollte unter Umständen darauf geachtet werden, dass nicht durch übermäßige Beschäftigung mit persönlichen Themen und Beziehungsfragen das Ziel aus den Augen verloren geht.
- Das Team kann sich darin üben, klare Aussagen und Direktiven zu verwenden, wenn es darum geht, rasch Ergebnisse zu erzielen. Nicht alles muss bis ins letzte Detail besprochen und ausdiskutiert werden.
- Fähigkeit zur Entspannung und zum Rückzug im Team. Ein Team „lebt“ auch davon, dass man sich zurückziehen kann und nicht alles gemeinsam gemacht werden muss.

Psychische Bedürfnisse und Motivationsfaktoren im Team

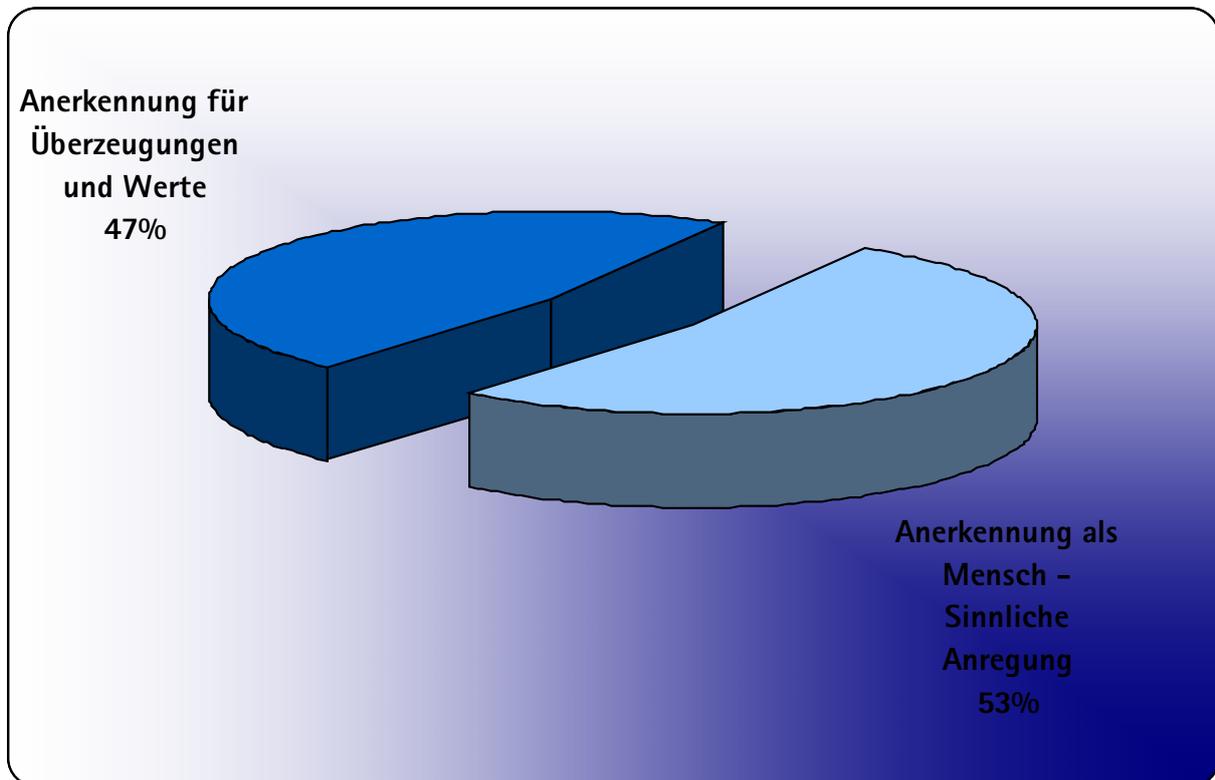
Psychische Bedürfnisse sind angeborene Bedürfnisse nach Aufmerksamkeit, Beachtung und Zuwendung, nach Stimulation und Zeitstruktur, die befriedigt werden müssen, damit Menschen wachsen und sich gut fühlen können. Sie sind wesentliche Grundbedürfnisse und motivieren uns.

Jeder Persönlichkeitstyp hat seine speziellen psychischen Bedürfnisse und Motivationsfaktoren.

Wenn das Team gut miteinander umgehen will, ist es notwendig, die psychischen Bedürfnisse und Motivatoren aller Teammitglieder zu kennen und zu respektieren. Das ermöglicht eine erfolgreiche Kommunikation und vermeidet, dass das Team unnötig in Stressmuster gerät.



Ausprägung der psychischen Bedürfnisse im Team



Am stärksten sind im Team die Bedürfnisse nach Anerkennung als Mensch und nach Anerkennung für Leistungen vorhanden.

Die Bedürfnisse und Motivationsfaktoren im Einzelnen:

Anerkennung als Mensch

Das Team schätzt vor allem solche Aufgaben, die die Teammitglieder am besten können. Das bedeutet, dass das Team Aufgaben braucht, in denen Fürsorglichkeit, die Fähigkeit Beziehungen mit Menschen zu gestalten, die Stärke, für das physische und psychische Wohlbefinden von Menschen zu sorgen, einen entsprechenden Raum bekommen.

Weiter wollen die Menschen im Team spüren, dass sie von Kunden, Kollegen und Vorgesetzten als Menschen gemocht und geschätzt

werden. Sie wünschen sich Zeichen der Anerkennung, die sich vorrangig auf sie als Person beziehen und nicht ausschließlich Anerkennung für ihre Leistung.

Die Teammitglieder wünschen sich das Gefühl, dass sie sowohl als Menschen wie auch in ihrer Arbeit für das Wohl des Unternehmens und ihrer Kunden hilfreich sind.

Die Menschen im Team schätzen eine harmonische Beziehung zu Kunden und Kollegen. Sie brauchen die Gelegenheit und ausreichend Zeit, um sich um die Bedürfnisse und das menschliche Wohl ihrer Kunden kümmern zu können.

Und auch das Bedürfnis nach

Sinnlicher Anregung

wird im Team vorhanden sein. Die Anregung aller fünf Sinne durch eine angenehme, harmonische Umgebung wird geschätzt werden.

Ein weiteres Bedürfnis in diesem Team ist es,

Anerkennung für Leistung

zu bekommen.

Die Mitglieder mit den ausgeprägten Analytiker-Anteilen im Team wissen, dass sie ihre Aufgaben gut und fast perfekt erledigen. Sie sind in der Lage, das beurteilen zu können. Und sie schätzen und brauchen die gegenseitige Anerkennung für Leistung. Z. B. „Dieses Kundenschreiben entspricht genau dem, was wir uns vorgestellt haben. Super Leistung!“.

Oder: „Auf Deine Entscheidungen kann man sich einfach verlassen. Vernünftig, durchdacht und klar strukturiert! Vielen Dank.“

Regelmäßiges gegenseitiges Feedback und Anerkennung der erbrachten Leistungen ist für dieses Team ein wesentlicher Faktor für die Leistungsfähigkeit.

(Zeit-)Struktur

Viele Mitarbeiter im Team wollen gerne wissen, was zu tun ist und zu welchem Termin. Sie haben das Bedürfnis zu planen, was heute, morgen und die nächste Woche zu tun ist.

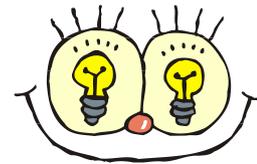
„Wie lange dauert das? Was machen wir danach? Wann genau muss es fertig sein? Und das Treffen nächsten Donnerstag? Wo treffen wir uns?“

Das sind wichtige Fragen für einige Mitglieder im Team. Und diese sind auch gut organisiert.

Die Wahrnehmungsfilter

Menschen nehmen die Welt auf sechs unterschiedliche Arten und Weisen wahr:

- Fühlen - Gefühle
- Sachlich-analytisches Denken
- Denken über Ansichten und Meinungen
- Aktives Handeln
- Reaktionen
- Passives Handeln

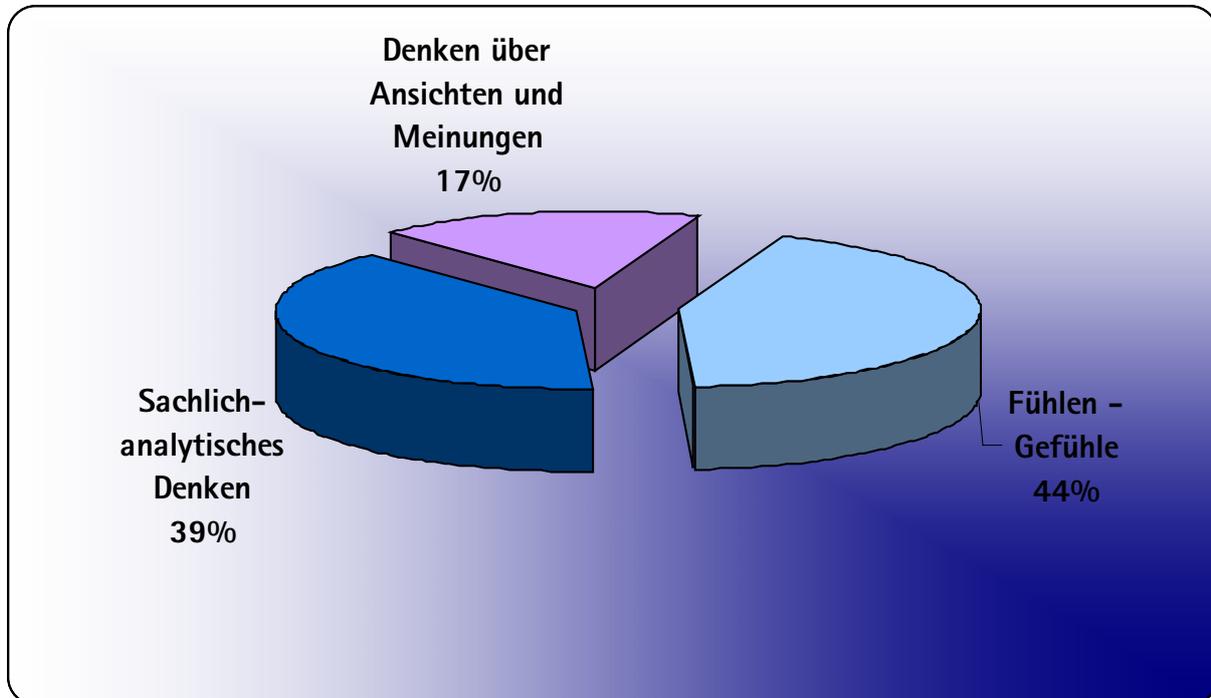


Die bevorzugte Art der Wahrnehmung können wir uns wie einen Filter oder eine Brille vorstellen, durch die wir die Welt unterschiedlich wahrnehmen.

Jeder Mensch hat seine „Lieblingsbrille“ durch die er die Welt betrachtet, abhängig von seiner Persönlichkeit.

Und auch Teams entwickeln bevorzugte Wahrnehmungsfilter, die durch die Menschen im Team beeinflusst und gesteuert werden. Wahrnehmungsfilter, mit denen das Team seine ganz eigene, von „außen“ manchmal eher wenig nachvollziehbare Realität entwickelt.

Bevorzugte Wahrnehmungsfilter im Team



Im Team erfolgt die Wahrnehmung zu großen Teilen über Fühlen und Gefühle.

Mit dieser Art der Wahrnehmung entwickeln Menschen durch Intuition, Gefühl und sinnliches Erleben ihr Bild der Wirklichkeit. Sie fühlen, spüren, empfinden, erahnen wie etwas oder jemand ist.

Stimmungen, Empfindungen und Gefühle sind es, mit denen vor allem die Einfühlsamen wahrnehmen.

Häufige benutzte Wörter und Redewendungen im Team können daher sein: Gefühl, ich fühle..., ein gutes Gefühl haben, angenehm, unangenehm, traurig, ängstlich, freudig, spüren, unwohl, berührt sein, herzlich, harmonisch, glücklich, liegt mir am Herzen, traurig, sanft, mögen, befürchten, angenehm, verlockend, erschrecken.

Der zweite, im Team verbreitete Wahrnehmungsfiler ist das Denken über Denken zu Fakten und sachlichen Informationen.

Menschen und Dinge werden identifizieren und eingeordnet. Daten, Informationen und Zusammenhänge sind den Analytikern im Team besonders wichtig. Der Fokus im Team liegt auf der Logik.

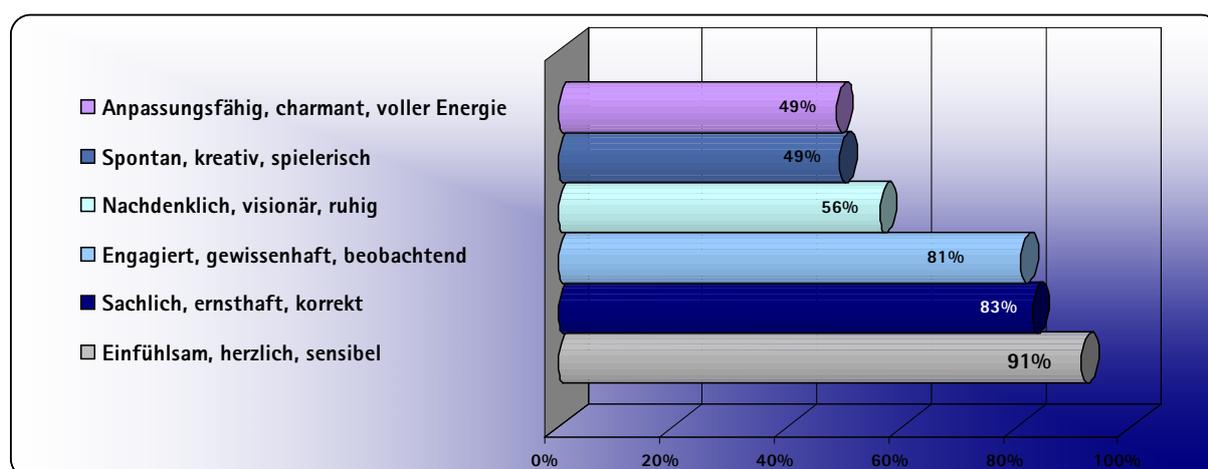
Weitere verbreitete Redewendungen im Team können sein: „Ich denke...“; „Was denkst Du..?“; „Das bedeutet...“; „Wer...?“; „Was...?“; „Wann...?“; „Wo...?“; „Wie sind die Fakten...?“; „Welche Informationen gibt es?“; „Das ist doch logisch...“;

Bevorzugte Art der Kontaktgestaltung im Team

Jeder Mensch hat seine bevorzugte Art und Weise, wie er zu anderen Menschen Kontakt herstellt. Ebenso hat jeder seine Lieblingsart, wie er die Kontaktaufnahme durch andere Menschen bevorzugt.

Natürlich kommen wir mit jenen Menschen, innerhalb und außerhalb des Teams am besten in Kontakt, die uns von ihren Persönlichkeitsanteilen am Ähnlichsten sind.

Und - Kontakt ist eine wesentliche Voraussetzung für den Erfolg als Team. Dieses Team hat eine hohe Kontaktfähigkeit nach „innen“ wie nach „außen“.



„Wellenlängen“ – Kommunikationsstile im Team

Die Zusammenarbeit in Teams ist ein einzigartiger zwischenmenschlicher Kontakt- und Kommunikationsprozess.

Wenn ein Kommunikationsstil von anderen nicht angenommen wird, werden auch die Argumente und Informationen, die vermittelt werden sollen, vom Gesprächspartner kaum oder gar nicht wahrgenommen.

Es gibt daher einen weiteren Erfolgsfaktor im Team:
Das Kommunikationsangebot und die Kommunikationsannahme müssen übereinstimmen.

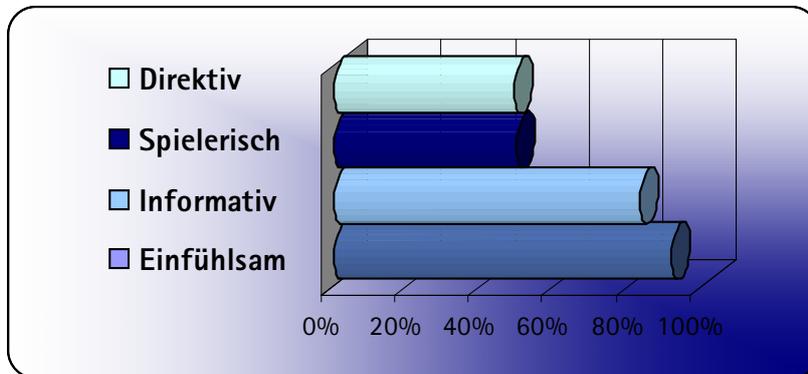
Jeder Persönlichkeitsanteil bevorzugt seine eigene Ausdrucksweise und seinen persönlichen Kommunikationsstil. Der Kommunikationsstil stellt die bevorzugte Wellenlänge des jeweiligen Persönlichkeitsanteils dar. Jeder Mensch, jeder Kollege bevorzugt es, dass man sich mit dem Kommunikationsstil an ihn wendet, der ihm am liebsten ist.

Jeder Kommunikationsstil entspricht einer Summe von Charakteristika wie zum Beispiel Wortschatz, Tonfall, Gestik und die Gesamtheit der Körpersprache und Mimik.

Um also mit anderen eine Beziehung herzustellen, ist es erforderlich, den bevorzugten Kommunikationsstil im Gespräch anzubieten und einzusetzen.



Bevorzugte Kommunikationsstile im Team:



Der bevorzugte, und sicher auch häufig verwendete Kommunikationsstil in diesem Team ist der **einfühlsam-fürsorgliche Stil**.

Aus diesem Kommunikationsstil heraus interessieren sich Einfühlsame vor allem für andere Menschen und zwischenmenschliche Beziehungen. Sie sprechen gerne und ausführlich über Wohlbefinden, Gefühle und Beziehungen, (Arbeits-)Gruppen und Familie. Jederzeit bieten sie gerne ihre Hilfe und Unterstützung an, erspüren die Wünsche und Bedürfnisse der anderen, geben Ratschläge und sorgen sich um das Wohlbefinden der anderen.

In ihrer Kommunikation aus dem fürsorglichen Kommunikationsstil heraus, sind Einfühlsame eher ausführlich und benötigen Zeit für den kommunikativen Austausch. Gerne stellen sie Fragen nach dem Befinden, wobei es ihnen weniger um die Information an sich geht, sondern mehr um das Erspüren der Befindlichkeit des anderen.

Einfühlsame senden häufig „Ich-Du-Botschaften, wie „Ich sehe, Sie sind ...!“ „Das kenne ich .../Mir geht es ähnlich ...!“ „Wie geht es Ihnen? Mir geht es ...!“ „Wie fühlen Sie sich (mit ...)? Ich empfinde ...“ „Kann ich Ihnen helfen? Das mache ich gerne, da ...“ „Ist Ihnen das angenehm? Also ich ...“ „Haben Sie damit ein gutes Gefühl? Ich selbst spüre nämlich ...“

Der zweite Kommunikationsstil im Team ist der **informative Stil**. Er wird für den Austausch von Informationen zwischen Menschen verwendet. Er funktioniert immer dann erfolgreich, wenn die Gesprächspartner darauf eingestellt sind, untereinander Informationen auszutauschen.

Der informative Kommunikationsstil ist ein Allround-Stil. Er kann ziemlich gefahrlos bei den verschiedenen Persönlichkeitsanteilen angewandt werden

Am Arbeitsplatz, im Unternehmen und im Team ist der informative Stil sehr wichtig, damit der Austausch von Ideen und Informationen angemessen vor sich geht.

Konflikte im Team

Wenn einzelne Teammitglieder ihre psychologischen Bedürfnisse nicht ausreichend befriedigen können, kann das zu Konflikten im Team führen.

Weitere mögliche Ursachen für Konflikte im Team können inhaltliche Missverständnisse, ungeeignete Kontaktmuster und unpassende Kommunikationsstile sein.

Was dann folgt, sind Verhaltens- und Stressmuster, die die einzelnen Teammitglieder dann zumeist unbewusst zeigen.

In den meisten Fällen von Konflikten im Team geht es daher gar nicht darum, wer im Recht ist, wer die bessere Alternative hat oder wer die optimale Entscheidung trifft, usw. sondern es ist ein Aufeinandertreffen von unbewussten Stressmustern.

Konflikte in Teams zeigen sich selten „schlagartig“, sondern sie entwickeln sich langsam. Sie bestehen aus Verhaltensmustern, die man bei sich und anderen oft noch tolerieren kann, obwohl wir uns dabei schon nicht mehr aller unserer Ressourcen und Stärken bedienen.



Mögliche Signale für beginnende Konflikte im Team

- Es kommt zu einer Zunahme von Gesprächen, Sitzungen und Teambesprechungen um „etwas zu klären“.
- Beziehungsaspekte und persönliche Themen rücken mehr und mehr in den Vordergrund und verdrängen inhaltliche (Sach-) Themen.
- Den Teammitgliedern fällt es zunehmend schwerer, Kunden und Kollegen gegenüber „Nein“ zu sagen
- Im Team kommt es zu einer Zunahme von gegenseitiger „Hilfsbereitschaft“ und Übernahme von Aufgaben anderer, die aber nicht (komplett) erledigt werden. Dadurch entsteht eine Zunahme von „Überarbeitung“, Überlastung und „Stress“.
- Allgemein geht man möglichen Konflikten mit Kunden und Kollegen mehr und mehr aus dem Weg. Man bemüht sich, es allen anderen recht zu machen, das zu tun oder sich so zu verhalten, wie man glaubt, dass es die anderen erwarten.
- Das Bedürfnis nach Harmonie und Freundlichkeit mit Kunden und Kollegen nimmt zu. Dafür ist man bereit, die eigenen Anliegen und Wünsche zurückzustellen.
- Im Team werden vermehrt typische „Antreiber-Worte“ verwendet, mit denen man sich nach der Reaktion und dem Einverständnis der anderen erkundigen will. Zum Beispiel: „Nicht wahr?“ „Hmhm?“ „Einverstanden?“ „...oder?“ „Verstehen Sie?“
- Es kann auch sein, dass man anfängt, sich auf der intellektuellen Ebene anzugreifen. Es geht dann zunehmend um „Grundsätzliches“ wie Ordnung oder Geld.
- Unter Umständen versucht man, sich gegenseitig zu unterstellen, dass der jeweils andere „nicht richtig überlegt“ oder „unvernünftig“ sei.
- Man tendiert dazu, alles zu überprüfen, was die anderen sagen oder tun und betrachtet die Anderen im Innersten als „dumm“ und „inkompetent“.



- Unter Umständen kann es auch sein, dass man im Team bis zur „letzten Minute“ wartet, um zum Beispiel ein wichtiges Projekt fertig zu machen und erhöht so auf unangenehme Weise den ohnehin schon vorhandenen Leistungsdruck.
- Im Extremfall werden manche Teammitglieder stur und penibel und beklagen sich, dass niemand (mehr) ihre Leistungen sieht.

Verhalten im Team unter starkem Stress

Wenn die Teammitglieder ihre psychologischen Bedürfnisse über längere Zeit nicht befriedigen können, verschärfen sich die Konflikte. Das Team zeigt dann Verhaltensmuster unter starkem negativem Stress.

In diesen Distress-Verhaltensmustern geht es kaum noch um Inhalte und/oder Problemlösungen oder Aufgabenerledigung, sondern um eine innerpsychische Dynamik zwischen den einzelnen Teammitgliedern und/oder den Kunden.

Mögliche Verhaltensmuster unter starkem Distress können in diesem Team sein:

- ↓ Man beginnt unter jedem Anzeichen von tatsächlicher oder auch nur vermuteter Kritik sehr zu leiden.
- ↓ Man verlangt immer häufiger nach Bestätigungen von anderen und wirkt dabei möglicherweise überangepasst, „unreif“ und abhängig.
- ↓ Es häufen sich merkwürdige „Fehler“ und Pannen.
- ↓ Das Team investiert die gesamte Energie in Fühlen und blockiert damit das sachliche, problemlösende Denken. Aufgaben und Herausforderungen werden dramatisiert.
- ↓ Man sucht angestrengt nach Hilfe und Unterstützung bei anderen und es besteht das Risiko für das Team, in Abhängigkeiten zu geraten.



- ↓ Im Team entsteht eine „allgemeine Depression“. Es kommt zu einer zunehmenden Energielosigkeit und Jammern über die Situation im Allgemeinen und „die anderen“ im speziellen.

Weitere Entwicklungsschritte für das Team

Für die nächsten Entwicklungsschritte kann es notwendig sein, anhand der Ziele und Aufgaben des Teams die notwendigen, zu entwickelnden Stärken und Fähigkeiten zu definieren.

Und daraus abgeleitet, ein entsprechendes Weiterentwicklungsprogramm zu konzipieren und durchzuführen.

Sprechen Sie mit Ihrem SIZE Success Coach zert.!

Er wird das Team gerne bei allen Fragen der Teamentwicklung beraten und unterstützen.