

# 7 Kommunikationsregeln bei Teambesprechungen

von Markus Lintner

## Allgemein gilt

Hat das Team eine gemeinsame **Vision**, ein höheres Ziel? Wissen sie über Sinn und Zweck bescheid und wieso man sich trifft? Wissen sie um die Wichtigkeit Bescheid, die ihre Zusammenkunft hat? Falls nein, kläre diese Fragen.

Deine **innere Haltung**: Wie stehst du zu den Leuten? Bist du gerne bei ihnen? Magst du ihre Gesellschaft? Falls ja, spüren sie das, falls nein, spüren sie das ebenfalls.

Wenn du einen in der Gruppe nicht besonders magst, dann musst du das innerlich ausblenden, zumindest für die Zeit eurer Zusammenkunft. Sehe ihn als wichtigen Teampartner, meine es auch innerlich so.

Falls du mehrere oder alle nicht besonders magst solltest du das Team verlassen.

### 1. Empathisch zuhören.

Ich höre dich. Ich höre dich wirklich. Halte Augenkontakt, nicke oder signalisiere, dass du wirklich zuhörst. Stelle Rückfragen zu dem, was gesagt wurde oder paraphrasiere. Das hat mit RESPEKT zu tun und ist unheimlich wichtig. **Zuhören ist wichtiger als sprechen.**

### 2. Auf Augenhöhe sprechen

Manchmal ist es an der Zeit, dass wir unsere Masken fallen lassen und unsere Rollen und Funktionen beiseiteschieben. Wenn der Chef oder Teamleiter sich innerlich auf die Ebene aller begibt, nicht in seiner Rolle bleibt. Das ist zuerst ein innerer Prozess, doch er muss sich auch im äußeren widerspiegeln. Sag es einfach, wir sitzen alle im gleichen Boot, haben ein gemeinsames Ziel und werden dieses zusammen, mit einer Kommunikation auf Augenhöhe erreichen. Alles beginnt bei dir.

### 3. Unterschiedliche Meinungen

Was wäre eine Blumenwiese, wenn wir nur ein und dieselbe Blumenart darauf wachsen würde. Ganz nett, aber auch langweilig.

Genauso ist es auch in einem Gespräch, bei einer Sitzung. Unterschiedliche Meinungen machen das Gespräch bunt, interessanter und v.a. lehrreicher. Wie viel Kraft und Potential steckt in jedem von uns. Wenn wir uns einschränken, schränken wir das Team, das Projekt ein.

Die größten Ideen entstehen, wenn verschiedene Meinungen aufeinandertreffen und wir das Beste aus jeder nehmen und einbauen. Wenn nur einer was vorgibt und alle anderen ja sagen... naja, dann wird es wohl nicht so bunt werden.

Das kann gelingen, wenn wir **aufhören immer recht haben zu wollen.** Rechthaberische Menschen zu diskutieren ist sehr mühsam. Politiker sind ein Paradebeispiel dafür. Einmal eine Meinung geäußert ist sie in Stein gemeißelt und wird nicht mehr abgeändert.

Wir bekommen aber im Laufe der Zeit immer wieder neue Informationen. Andere Teammitglieder haben eine andere Sicht auf die Dinge. Ich habe mehr Zeit zum Überlegen und es kann und soll und wird auch der Fall sein, dass ich meine Meinung zu etwas ändere. Manche Menschen schaffen das nicht. Sie mauern sich ein und lassen nichts an sie heran, nur um an ihrer Meinung haften zu bleiben.

**Sturheit bringt Schwere** in ein Gespräch. Wir müssen lernen nicht immer siegen zu müssen.

### 4. Fehlerkultur

Fehler sind wichtig, sie sind wertvoll, sie sind unsere größten Lehrmeister. Fehler sind ein Muss im Leben. Ich will Fehler in meinem Unternehmen und ich will auch Reklamationen, denn die nehmen wir als Beispiele um unser Produkt und unsere Dienstleistung zu verbessern. Jeder soll auch in einer Sitzung was „falsches “ sagen dürfen, bei seiner Arbeit Fehler zulassen. Ich brauche mich nicht schämen dafür und ich brauche als Vorgesetzter auch nicht rügen oder den Fehler ins lächerliche ziehen. Wir sollen darüber reden, analysieren und verbessern. That' s it.

### 5. Verrückt sein dürfen & Spaß

Bitte bitte bitte seid verrückt bei Meetings. Das muss auch klar gesagt werden. Ihr könnt gewisse Sitzungen auch wirklich Kreativ- oder Verrücktsitzung benennen, damit es für jeden klar ist. Jeder soll sich trauen seine Meinung und Idee einzubringen, ohne

belächelt zu werden. Verrücktheit bringt Lockerheit und Spaß in eine Runde. Sei auch nicht beleidigt, wenn deine Idee zurückgewiesen wird, das ist egal. Du hast sie deponiert, allein das zählt.

Wenn ich Lockerheit, Verrücktheit und unterschiedliche Meinungen einbringen will, dann darf der Spaß nicht fehlen. Egal worüber ihr diskutiert oder auf welcher Führungsebene ihr euch befindet. Hey, Spaß hat überall Platz. Erzählt einen Witz, bringt Frische in die Runde, schafft Raum für etwas Albernheit. Nur ab und zu, es soll nicht zur Comedy Show werden. Aber wie singt Roberto Blanco: „Ein bisschen Spaß muss sein.“

## 6. Wertschätzung

Wertschätzung ist in jedem sozialen Gefüge besonders wichtig. Wenn ich in Teams arbeite und nur meine Arbeit für wichtig finde, also die Leistung des anderen nicht anerkenne und wertschätze, dann verliert derjenige sehr schnell seine Motivation. Wertschätzung ist so einfach und nimmt sehr wenig Zeit in Anspruch. Wenn ich nur wirklich jemanden zuhöre, wirklich zuhöre, dann ist das schon ein erster Schritt. „Danke für deinen Input“. „Das was du machst ist sehr wertvoll“. „Klasse, gut gemacht, das bringt uns ein gutes Stück weiter“.

Mit so einfachen Sätzen drücke ich Wertschätzung aus. Das ist viel mehr wert als eine Gehaltserhöhung.

## 7. Der Mehrheitsbeschluss

Ist etwas ausdiskutiert, alle Meinungen gehört dann soll es zu einem Thema auch einen Beschluss geben. Hoffentlich hattet ihr verschiedene Meinungen dazu. Kannst du dahinterstehen, auch wenn es nicht deiner Vorstellung entspricht? Du solltest es aber, denn das ist wichtig. Es gibt ein höheres Ziel in einem Unternehmen oder einem Team, eine Vision. Die sollten alle kennen. Und es ist die Aufgabe von jedem, für dieses Ziel zu arbeiten und persönliche Ego Geschichten hinten zu lassen. Daher ist es auch wichtig, dass ihr geschlossen und einheitlich hinter einem Beschluss steht und in diese Richtung arbeitet. Sonst schwächt ihr das Team und ein schwaches Team ist einfach scheiße. Gib jenen, die gegen diesen Beschluss waren auch deine WERTSCHÄTZUNG und Dankbarkeit für ihren Beitrag entgegen.

## Ein paar Tipps am Ende:

### Vermeide ...

- „Doktorsprache“, die nur du und Menschen mit deinem Fachwissen verstehen
- Laut werden
- Aggressives sprechen, Beschuldigungen, Beschimpfungen
- Herablassendes Sprechen, Überheblichkeit, Arroganz
- Nur ich und über mich sprechen
- Persönliche Angriffe

### Was funktioniert?

- Aktiv zuhören (Augenkontakt, nicken, aha, verstehe, danke...)
- Paraphrasieren
- Akzeptieren
- Authentisch sein
- Seine Gefühle erkennen und verstehen
- Seine Bedürfnisse erkennen und verstehen
- Emphatisch sein
- Klar sein
- Ausreden lassen

Und falls es ein Protokoll gibt, steht da nur:

**wer macht was bis wann!**

Das ist alles.