

Teamcoaching in agilen Zeiten

Was sich für Teams im digitalen Zeitalter ändert, und wie Coaching hier unterstützend Helfen kann, beschreibt Gastautor Paul Lürzer.

DURCH DIE DIGITALISIERUNG der Arbeitswelt haben sich Arbeitsstrukturen und -prozesse disruptiv verändert – z.B. werden statt hierarchischer Aufbauorganisation vermehrt Netzwerkarchitekturen geschaffen, in denen alle Beteiligten Verantwortung tragen. Neue Kommunikations- und Informationstechnologien haben die heutige Arbeitswelt zu einer Umgebung gemacht, die im rasanten Wechsel fundamentale Unsicherheit und immer komplexer werdende Themen birgt. In diesen Zeiten sind reibungsfreie Funktionalitäten in Teams besonders gefragt, damit sie mit Geschwindigkeit und Vielseitigkeit gekonnt umgehen können. Analog zur veränderten Arbeitswelt, charakterisiert durch Entgrenzung und digitale Medien, stellt sich auch die Frage, was sich für Teams im digitalen Zeitalter verändert. Wer fordert einzelne Erledigungen und Aufgabenschritte ein und gibt Rückmeldungen an Teammitglieder? Wissenschaftler der Universität Heidelberg befragten rund 600 Geschäftsführer und Personalverantwortliche von Unternehmen aus dem In- und Ausland (Quelle: <https://gesunde-arbeit-mega.de/studie-arbeit40>). Das Ergebnis lautet: »Es geht auch um die Gesundheit der Mitarbeitenden. Der digitale Wandel stellt neue Anforderungen an die Teams. Daher sind flankierende Maßnahmen erforderlich.« Teamcoaching steht für »Hindernisse der Veränderung ändern« in dem wir dabei:

- wesentliche Fragen aufwerfen
- Klarheit schaffen
- Themen bearbeiten
- in Lösungen transformieren

Wesentliche Fragen für Teams im digitalen Wandel sind z.B.:

- Welche Maßnahmen brauchen wir für eine gesunde Arbeit von morgen?
- Wie wirkt schneller Informationstransfer, Zeitdruck und Multitasking auf potenzielle Stressfaktoren am Arbeitsplatz?
- Wie kann der erhöhten psychischen Belastung durch die Digitalisierung begegnet werden?
- Wie gehen wir im Team miteinander um?

- Wie wirken sich Digitalisierung und technologische Entwicklungen auf die erheblichen qualitativen Veränderungen der Arbeit aus?
- Was brauchen Teams, um den Überblick nicht aus den Augen zu verlieren?
- Was brauchen Teams, um selbst definierte Rahmen zu leben statt darin unter zu gehen?
- Wie behalten Teams den Überblick bei unzähliger Vernetzung, maximaler Verteilung und räumlicher Trennung?
- Welche Unterstützungen werden für eine Intensivierung der Kollaboration Mensch-Maschine und der damit verbundenen Kulturentwicklung benötigt?
- Wie können Kognition und Emotion in der Waage bleiben?
- Wie geben wir uns im Team wertschätzendes Feedback statt uns gegenseitig anzuputzen?

Aus diesen und weiteren Gründen suchen Verantwortliche in der digitalen Transformation nach geeigneten Maßnahmen zur Organisations-, Arbeits- und Stressbewältigung und nach neuen Konzepten für zeit- und ortsflexibles Arbeiten sowie steter Kompetenzentwicklung der Beschäftigten.

Teamcoaching liefert dabei Bedeutungsvolles, weil es besser ist, aus dem Inneren heraus zu agieren. Es gilt in kurzer Zeitspanne wichtige Themen und Fähigkeiten zu fokussieren und zu verbessern. Es ist zu definieren, wo weitere Vernetzungen und Strukturen zu stärken und wo Experten zur Wirkungsmaximierung einzusetzen sind. Dabei ist der Eigen- und gemeinsamen Verantwortung für die Zielerreichung vermehrt Aufmerksamkeit zu schenken.

Nicht zu vergessen sind die Menschen, die diese Entwicklung und dieses Tempo nicht mitgehen. Das erfordert ein zusätzliches Maß an emotionaler und sozialer Kompetenz, das im Teamcoaching transparent und sohin bearbeitbar gemacht werden kann – denn unfair Behandelte entkoppeln sich sonst emotional.

Das Ziel ist ein gemeinsames Entdecken und Lernen – auch aus gemachten Fehlern, ohne anzuklagen.



Gastautor

Paul Lürzer

ist Trainer und Coach sowie Lektor an der FH Salzburg und der FH Wien.

www.luerzer-training.at