

Split-Team: Gespaltenes W-I-R

«nomen est omen» – Bitte nicht!

Sie kennen es bestimmt. Die einen arbeiten von zu Hause aus, die anderen arbeiten im Büro. Die aktuellen Rahmenbedingungen rund um COVID-19 machen es notwendig, dass Teammitglieder an unterschiedlichen Orten arbeiten. Aber ist das wirklich neu und braucht es für diese Art der Zusammenarbeit eine von der Wirkung her zerteilende Bezeichnung wie «Split-Team»? Und vor allem, was löst sie bei den Betroffenen aus?

Dezentral arbeiten – Ein alter Hut

Im Grunde genommen ist Teamarbeit aufgeteilt auf mehrere Arbeitsorte ein alter Hut. So sind es sich z.B. international arbeitende Teams oder Mitarbeitende im Aussendienst seit je her gewohnt als Team an unterschiedlichen Orten zu arbeiten. Aber haben Sie in diesem Zusammenhang schon einmal von einem «Split-Team», sprich von einem «aufgespaltenen Team» gehört?

Seit Paul Watzlawick ist bekannt, dass wir nicht nicht kommunizieren können. Und so kommunizieren wir eben auch, wie bspw. beim Versuch mit Begriffen wie «Split-Team» eine Situation oder einen Umstand aufs komprimierteste zu beschreiben, dass das Team gesplittet, sprich aufgespalten ist. Aber ist es das, was wir bezwecken wollen mit diesem Begriff «Split-Team»? Eine Aufspaltung des Teams?

Zugehörigkeit – Die Basis funktionierender Teams

Anerkennung, Wertschätzung und Zugehörigkeit sind drei unserer Urbedürfnisse als Mensch. Vor allem letzteres bildet hierbei die Grundlage für funktionierende Teams. Orientiert an den Systemprinzipien nach SySt[®], bildet Zugehörigkeit das erste **Systemprinzip für Teams**. Alle weiteren Prinzipien wie zeitliche Reihenfolge, Übernahme von Verantwortung, Einsatz und Leistung bauen auf dem ersten Systemprinzip auf. Das Prinzip der Zugehörigkeit steht dabei für **Existenzsicherung**.

Ist die Zugehörigkeit einzelner Teammitglieder unklar, so wirkt sich dies mittel- bis langfristig nicht nur negativ auf die Leistungserbringung oder die Bereitschaft Verantwortung zu übernehmen aus. Im schlimmsten Fall führt diese unklare Situation zur **Disfunktionalität** des Teams, bis hin zum **Existenzverlust**, sprich der Kapitulation oder Auflösung des Teams.

Es ist daher sehr trügerisch, davon auszugehen, dass der bei der Umstellung auf Arbeit im Home-Office zunächst erbrachte hohe Arbeitseinsatz auf Dauer anhält, ohne das **Gefühl der Zugehörigkeit** im Team fortlaufend **zu pflegen**. Daher ist ein Begriff wie «Split-Team» nicht nur unglücklich gewählt, sondern schwächt unnötig das Gefühl von Zugehörigkeit im Team.

Team – anstelle Split-Team

Meine Empfehlung: Reden Sie weiterhin von **«Team» anstelle** von **«Split-Team»**. Setzen Sie nicht nur kommunikativ ein Zeichen des WIRs sondern pflegen Sie fortlaufend das Gefühl der Zugehörigkeit des gesamten Teams.

Wie Sie das am effektivsten anstellen? Am besten gemeinsam mit Ihrem Team. Fragen Sie nach den **Bedürfnissen Ihrer** Teammitglieder. Was sie brauchen, damit sie sich unabhängig ihres Arbeitsortes als Team fühlen. Das gilt übrigens nicht nur für Teams welche räumlich voneinander getrennt arbeiten, sondern für jedes Team.

ameglio

Besondere Aufmerksamkeit benötigen vor allem jene Teams, bei welchen die **räumliche Trennung** eine Veränderung, sprich **etwas Neues** darstellt. Hierbei stellt allein das Behalten der Orientierung im Change eine Herausforderung für sich dar. Die Gefahr, dass dabei das Zugehörigkeitsgefühl besonders strapaziert wird ist gross. Gezielt entgegenwirken können Sie auch hier wieder mit dem Einsatz des **Orientierungsmodells**[®] als (selbst)wirksames Werkzeug zur langfristigen **Stärkung der gemeinsamen** Arbeitsfähigkeit.

Fazit

Team bleibt Team egal ob räumlich vereint oder getrennt. Seien Sie sorgfältig in Ihrer Wahl verwendeter Begriffe und vermeiden Sie bitte den das Team unwürdig beschreibenden Begriff des «Split-Teams». Legen Sie Ihr Hauptaugenmerk auf die **Pflege des Zugehörigkeitsgefühls** und somit **Für mehr Wir im Team**[®].