

Der Team-Kursus

Von Günter Saar

saar@saar-partner.de



Ihre Familie soll (wieder) ein gutes Team sein? Schluss mit dem Nebeneinander, mit der Frühstücksgemeinschaft ohne Haftung? Ihnen kann geholfen werden. Organisationsforscher kennen jetzt den Klebstoff, der aus vielen Menschen eine verschworene Gemeinschaft macht. Rezept gefällig? Der

Sud für die Team-Lösung erfordert bestimmte Zutaten, sagen die Forscher. Soziales Grundverständnis ist nötig, die Bereitschaft, ab und an miteinander zu reden, und die Überzeugung, dass Leben und Arbeit gemeinsam mehr Spaß und Sinn machen. Zweitens müssen gemeinsame Ziele her, je konkreter desto besser. Ziele aus der Ramawerbung von der Sorte „wir wollen immer schön und glücklich sein“ sind nämlich Utopie. Leider kommt drittens Arbeit dazu: Gute Teams werden nicht geboren, Familie muss man lernen. Krisen, Krach und Konflikte sind angeblich der beste Rahmen. Sehen Sie es doch mal positiv, wenn's wieder dicke Luft gibt. Dann heißt es dranbleiben, verhandeln, reden und Konflikte lebbar machen (lösbar sind die meisten eh' nicht) und nicht: „Ich brauche erst mal meine Ruhe.“ Viertens hilft nämlich Nähe. Die fehlt, wenn jeder in seinem Zimmer hockt. Auch gemeinsames Fernsehen, wenn Deutschland wieder einen Superstar sucht, kann helfen. Merke: Nähe ist Zeit und gemeinsame Themen: Pettersson und Findus an trüben Nachmittagen im Bett vorlesen, alternativ Englischvokabeln lernen. Und Nähe ist Alltag, nicht (nur) der Familiengottesdienst an Weihnachten. Haben Sie Sprüche oder schräge Rituale in der Familie, die sonst niemand hat und auch keiner versteht? Pflegen Sie die besondere Art, Nikolaus zu feiern, ihre Spitznamen oder Würstchen mit Kartoffelsalat an Heilig Abend, selbst wenn's für Lachs reicht. Das ist nämlich fünftens wichtig für gute Teams: eine kleine eigene Welt der Sprache und Symbole. Da weiß man, wer drinnen ist und wer nicht. Wie in der Politik helfen äußere Feinde, sich nach innen zu verbünden. Daher „ehret (sechstens) eure Feinde!“, denn sie halten eure Familie zusammen. Denen kann man es dann gemeinsam zeigen. Siebtens brauchen Familien Führung. Die Mitglieder müssen sich führen lassen, auch wenn sie selbst anderswo Chef sind oder Regeln pubertätsbedingt als Freiheitsentzug betrachten. Mit der Familienführung ist es wie in der Firma: Es gibt viele Wege zum Erfolg, viele Stile, die passen können, es gibt keine eine Wahrheit – außer der, dass „laissez faire“ für alles sorgt, nur nicht für gute Teams. Das ist fast so schlimm wie schlechte Abstimmung unter (Familien)Vorständen.

Der Autor ist seit 15 Jahren Unternehmensberater, seit 18 Jahren Ehemann und seit 11 Jahren Familienvater. In seinem Alltag stößt er auf verblüffende Parallelen zwischen Familie und Firma, über die er regelmäßig in unserer Zeitung berichtet.