



Als Team werden Arbeiten schneller und einfacher erledigt

Zeit, Geld und Nerven sparen

Im kommunalen Bauhof muss an einem Strang gezogen werden, denn die meisten Aufgaben werden in Trupps oder Kolonnen erledigt. Bilden Mitarbeiter und Führungskräfte ein starkes Team, ist schon gewonnen.

Toll, ein anderer macht's ... – Mit einem Augenzwinkern wird so gern der Begriff „Teamarbeit“ beschrieben. Doch genau das Gegenteil sollte der Fall sein. Ein bewusst gelebter Teamgedanke spart nicht nur Zeit, sondern auch Geld und Nerven. Der gelebte Teamgedanke sorgt auch für Erfolgserlebnisse und die berufliche Zufriedenheit eines jeden Teammitglieds.

Doch leider schleichen sich im Berufsalltag Gewohnheiten ein, die den Teamgedanken sowie die Eigenverantwortung und Eigeninitiative häufig verkümmern lassen.

So ist es nicht verwunderlich, dass mittelständische Unternehmen wie auch kommunale Baubetriebshöfe immer häufiger in Weiterbildungsmaßnahmen investieren, um die Teamfähigkeit ihrer Mitarbeiter wieder zu stärken.

Eine Frage der Definition

In diesem Beitrag steht der Begriff „Team“ gleichbedeutend für Arbeitsgruppe oder Kolonne. Die Aspekte, die behandelt werden, gelten für jede Art der Zusammenarbeit in einem Betrieb oder in einem Bauhof. Es ist gleichgültig, ob diese nun per Definition in einem Team, einer Arbeitsgruppe oder einer Abteilung erfolgt.

Entscheidend ist: Professionelle Zusammenarbeit basiert auf Verantwortung und Vertrauen jedes einzelnen Teammitglieds. Teamarbeit hat auch sehr viel mit Kollegialität zu tun, und gern verweise ich auf meinen Beitrag „Soldatengesetz mal anders“ in der März-Ausgabe 2017 dieser Fachzeitschrift.

Teamfähigkeit – eine wichtige Kompetenz

In sehr vielen Stellenanzeigen taucht Teamfähigkeit immer wieder als eine wichtige Kompetenz auf, über die der künftige Stelleninhaber verfügen sollte.

Für Axel Raue, Betriebsleiter des Osnabrücker Service Betriebs, kurz OSB, ist Teamfähigkeit eine strategische Kompetenz, da sie auf viele Aspekte des Arbeitsalltags direkt oder indirekt Einfluss hat. Dazu zählen z. B. Aufgabenverteilung, Einteilung der Maschinen und Geräte, Zuordnung der Aushilfen in die Kolonnen oder die Übernahme sog. unangenehmer Tätigkeiten.

Und weil Teamfähigkeit so wichtig ist, unterstützt Ingrid Gaffrey, zuständig für Personalentwicklung der Stadt Bad Nauheim, Weiterbildungsmaßnahmen in Teamarbeit. An dieser Weiterbildung haben alle Vorarbeiter des städtischen Bauhofs teilzunehmen. „Nur so können die Vorarbeiter außerhalb ihres Tagesgeschäfts bewusst Selbstreflexion betreiben und an ihrer Teamkompetenz arbeiten“, so Ingrid Gaffrey.

Auch für viele weitere Führungskräfte kommunaler Bauhöfe zählt Teamfähigkeit zu den Top-Kompetenzen oder zu den wichtigsten Soft Skills.

Vier Säulen für's Team

Die wichtigsten Elemente für ein langlebiges Wohnhaus sind ein solides Fundament sowie ein dichtes Dach. Für Teamarbeit bilden gegenseitiges Vertrauen verbunden mit Ehrlichkeit und Wertschätzung das solide Fundament. Ohne Vertrauen geht nichts in einem Team, welches eine bestimmte Aufgabe unter Berücksichtigung begrenzter Ressourcen zu erfüllen hat.

Missgunst, Neid oder Unehrlichkeit zerstören jedes Team. Im Kommentar zum Soldatengesetz, § 12 Kameradschaft heißt es so treffend: *Falscher Ehrgeiz, Selbstsucht und Unaufrichtigkeit zerstören nicht nur die Kameradschaft in der Truppe [...] und weiter mit meinen Worten: [...] sondern auch in jedem sozialen Gefüge, sei es in der Familie oder im Team bzw. in der Kolonne eines kommunalen Bau- bzw. Betriebshofs.*

Vertrauen im Team hat Auswirkungen auf vielerlei Ebenen, hier drei Beispiele:

- Vertrauen macht ein Team schneller, weil Arbeitsteilung ohne ständige Kontrolle funktioniert.
- Vertrauen spart Zeit und Nerven, weil jedes Teammitglied sich auf seine Aufgaben konzentriert und alle das gemeinsame Ziel, die Auftragserfüllung, vor Augen haben.
- Vertrauen bindet die Teammitglieder, weil sie sich zugehörig fühlen und im Team anerkannt sind.

Das Dach unseres Team-Hauses ist das Ziel bzw. die professionelle Aufgabenerfüllung. Dies setzt nun wiederum den festen Willen aller Teammitglieder voraus, das Ziel gemeinsam zu erreichen.

Die erste Säule, die auf dem soliden Team-Fundament errichtet wird und das Dach tragen soll, ist die Selbstverantwortung eines jeden Teammitglieds. Dies gilt für den Teamleiter ebenso wie für eine Aushilfe. Jedes Teammitglied trägt die Verantwortung für seine (Arbeits-)Einstellung und damit auch für seine Arbeitsleistung sowie den Umgang mit den Teamkollegen und den anvertrauten Maschinen und Gerätschaften.

wyynot.de

GRENZENLOS FLEXIBEL UND LEISE

3 Jahre
Garantie



**Kostenlos Vorfürtermin vereinbaren:
Telefon +49 (0) 27 61 / 72 09 90 - 0**

GreenMech Häcksler. Von Profis. Für Profis.
Mit ausgeklügeltem BuyQuiet-Konzept.
Schleichen sich leise an. Greifen unbarmherzig zu.
Jetzt informieren.

www.greenmech.de

GreenMech



Veranschaulichung des Team-Hauses

Leistungsbereitschaft, sprich das Wollen, zählt zu den sozialen Kompetenzen. Sie setzt ein hohes Maß an Eigenverantwortung voraus. Hier sehe ich speziell bei der jungen Generation noch sehr viel Luft nach oben, aber auch Weiterbildungsbedarf bei Vorarbeitern, die – wie ich – der Babyboomer-Generation (bis ca. Jahrgang 1965 und älter) angehören.

Zwei weitere Aspekte sind nicht nur für mich wichtig, wenn es um Eigenverantwortung geht:

- Nicht immer und immer wieder vergangene Vorfälle aufwärmen. Dieses Aufwärmen und der Blick in die Vergangenheit kosten unnötig Zeit und Nerven. Die Aussage: „Früher war alles besser!“ hält auch Dipl. Ing. Hauke Wessels, Hanau-Infrastruktur-Service, für nicht zeitgemäß.
- Unsere Gesellschaft wandelt sich permanent. Daher erwarte ich von einem verantwortungsvollen Mitarbeiter, dass er diesen Wandel der Gesellschaft wie auch seiner Arbeitswelt mitmacht und idealerweise mitgestaltet. So kann er für sich und seine Kollegen Zeit und Geld sparen und seine eigenen Nerven schonen.

Dies wird besonders in Konfliktsituationen deutlich. Die Konfliktkultur in einem Team stellt die zweite Säule dar. Wenn alles nach Plan läuft, die Sonne scheint und Maschinen und Geräte funktionieren, sind alle zufrieden. Doch schon wenn die ersten Regenwolken in Form von Zeitdruck, Ausfall eines Teammitglieds oder fehlerhafter Ausführung einer Routinetätigkeit aufziehen, ändert sich nicht nur der Ton. Ein gesundes Team geht mit solchen Vorgängen oder Abweichungen sachlich um.

Auch hier trägt gegenseitiges Vertrauen dazu bei, dass eine kritische Situation eben nicht unsachlich und verletzend behandelt wird.

Aus meiner Sicht sind noch zwei weitere Aspekte für ein gesundes Team oder eine Kolonne wichtig. Zum einen geht es um die Fehlerkultur im Team und somit letztlich um die Frage: Wie gehen wir mit Fehlern um? In direktem Zusammenhang steht dann: Wie geben wir in unserem Team einander Feedback? Um für beide Aspekte ein einheitliches Verhalten zu vereinbaren, empfiehlt es sich, regelmäßig eine Teamsitzung abzuhalten, beispielsweise einmal im Quartal. Dann bespricht das Team z. B. wiederkehrende Fehler und wie damit umgegangen wird. Ferner können aktuelle Dinge angesprochen werden. Dem Teamleiter bzw. dem Vorarbeiter kommt bei solchen Meetings eine wichtige Rolle zu. Er muss den Spagat zwischen Moderator und Teilnehmer jedes Mal hinbekommen.

Ähnliche Motivationsfaktoren bilden die dritte Säule. Denn wenn alle an einem Strang ziehen und das gemeinsame Ziel vor Augen haben, werden nicht nur Konflikte sachlicher gelöst. Ähnliche Motivationsfaktoren können das Team in sich festigen und z. B. ein Wir-Gefühl schaffen. Für den Teamleiter oder Vorarbeiter ist es zielführend, die wichtigsten Motivationsfaktoren seiner ständigen Teammitglieder zu kennen. Die unterschiedlichen Motivationsfaktoren lassen sich vier Bereichen zuordnen:

- Betrieb (Betriebsklima, Ausstattung, Mitarbeiterstruktur, After-Job-Aktivitäten usw.)
- Sicherheit (Arbeitsplatz-Garantie, Altersversorgung, gesicherte Lohnzahlungen usw.)
- Persönlichkeit (Work-Life-Balance, Selbstbestimmung, Arbeitszeitmodelle usw.)
- Eigene Tätigkeit (Identifikation, Abwechslung, wachsende Handlungsbefugnisse usw.)

Die vierte Säule bilden die unterschiedlichsten Fertig- und Fähigkeiten der Teammitglieder. Nicht jeder kann alles im Team und nicht jedem liegt jede Tätigkeit. Hier ist der Vorarbeiter bzw. Teamleiter gefordert. Wenn er die Aufgaben geschickt verteilt, sinkt das Konfliktpotenzial.

Teamfähigkeit lernt man nicht durch die Lektüre eines Fachbeitrags oder den Besuch eines Tagesseminars. Teamfähigkeit zu erlernen bzw. zu reaktivieren ist ein längerer Prozess.

So hat der Hanau-Infrastruktur-Service, Abteilung Grünflächen, seinen Vorarbeitern ein Teambildungsprogramm verordnet. Im ersten Modul ging es primär um die Eigenverantwortung. Ein weiteres Modul beschäftigte sich mit der Frage: Worauf habe ich als Vorarbeiter Einfluss?

Aus meiner branchenübergreifenden Seminarerfahrung kenne ich das Problem: Mitarbeiter sprechen immer wieder gern Themen an, auf die die allerhöchste Betriebsleitung oder gar nur die (lokale) Politik Einfluss haben, nicht aber die direkten Vorgesetzten.

Auch diese Geisteshaltung kostet Zeit und Nerven, kann aber in Workshops nachhaltig besprochen werden. Vorarbeiter

bzw. Teamleiter, die hier differenzieren können, sind in ihrer persönlichen Entwicklung schon ein gehöriges Stück weiter.

Rückwärtsgewandte Teamarbeit ist nicht zukunftsfähig. Gemeinsam neue Ideen entwickeln und die berufliche Zukunft gestalten, um die vielen Aufgaben zu bewältigen, sollte die Devise lauten. Wie hat Albert Einstein doch so schön gesagt: Probleme löst man nicht mit der Geisteshaltung, mit der sie entstanden sind.

Johann Detlev Niemann behandelt das Thema auf den „bauhofLeiter-Führungstagen 2019“. Weitere Informationen erhalten Sie auf www.bhl-veranstaltungen.de

Johann Detlev Niemann
Moderator – Coach – Trainer – www.mct-niemann.de

Anzeige

Revolutionärer Reparatursphalt "kalt" bewährt sich seit 2014 auf Hessens Autobahnen und Bundesstraßen

Das Bundesland Hessen, vertreten durch die obere Verwaltungsbehörde Hessen-Mobil, setzt bei der Sanierung von Schlaglöchern seit 2014 auf den hochreaktiven Reparatursphalt STEIWA-VARIO ohne mineralölstämmige Lösemittel.

Der Reparatursphalt STEIWA-VARIO wurde 2006 von der Firma Steininger Straßenbauprodukte Deutschland entwickelt. Eigens für dieses Spezialprodukt hat Steininger 2008 in Pfinztal bei Karlsruhe ein hochmodernes Produktionswerk 4.0 für ca. 8 Millionen Euro errichtet. Seit 2014 ist STEIWA-VARIO im Rahmen einer Kooperation auf Hessens Autobahnen und Bundesstraßen, darunter auch auf höchstbelasteten Flächen wie dem Frankfurter Kreuz im Einsatz. Durch die 60 Straßen- und Autobahnmeistereien, mit einem Streckennetz von 16.200 Kilometern, wurde der Baustoff über 4 Jahre hinweg unter extremer Belastung und bei allen Witterungsbedingungen, wie Starkregen, Schneefall oder extremer Sommerhitze, einem intensiven Härte-test unterzogen. Der bisherige Materialeinsatz beträgt ca. 4.000 Tonnen - mit hervorragender Langlebigkeit.



Die im Rahmen der Kooperation gewonnenen Erkenntnisse und Erfahrungen fließen direkt in die kontinuierliche Weiterentwicklung des Produkts mit ein.

Der ausgiebige Praxistest zeigt jetzt schon: STEIWA-VARIO ist wesentlich haltbarer und stabiler als herkömmliche Kaltasphalte, da er nach seiner Aktivierung, beispielsweise bei Schlaglochschäden, extrem schnell auf gleichwertige Heiasphaltqualität aushärtet. Daher besitzt der Baustoff nahezu revolutionäre Eigenschaften.

Durch diese hohe Stabilität und sehr schnelle Aushärtung entfallen mehrfache Nacharbeiten an Straßenreparaturstellen fast komplett. Unnötige Staus, Absperrungen, Personal- und Materialkosten gehören somit der Vergangenheit an. Hessen-Mobil erzielt dadurch jährlich eine immense finanzielle Einsparung von Steuergeldern.

Auch wissenschaftlich wird das positive Resultat bestätigt. Der offizielle Prüfbericht 0465/2017 des nach RAP-STR A staatlich auditierten Baustofflabor Hamburg vom 19.05.2017 attestiert, dass STEIWA-VARIO 0/4 des Herstellers Steininger Straßenbauprodukte Deutschland GmbH bei einer Prüftemperatur von 60 Grad mit der Qualität eines Heiasphaltes AC 5 DL nach TL Asphalt-StB 07/13 hinsichtlich des Widerstandes gegen Verformungen, als gleichwertig anzusehen ist.

Regelmäßige Untersuchungen im Rahmen der Qualitätssicherung nach DIN ISO 9001:2015 zeigen darüber hinaus, dass der hochreaktive STEIWA-VARIO Reparatursphalt ohne mineralölstämmige Lösemittel, absolut umweltfreundlich ist und die Gesundheit der verarbeitenden Mitarbeiter nicht gefährdet.

Nicht zuletzt deshalb ersetzt Hessen-Mobil lösemittelhaltige Kaltmischgüter, die aufgrund ihrer Umwelt- und Gesundheitsbelastung höchst bedenklich sind, durch den Reparatursphalt, der frei von zugesetzten mineralölstämmigen Lösemitteln ist.

STEININGER STRASSENBAUPRODUKTE DEUTSCHLAND GMBH
Reetzstraße 87
76327 Pfinztal- Söllingen (bei Karlsruhe)
Telefon: +49 (0) 7240 / 944 907-0
E-Mail: service@steininger-online.de
www.steinger-online.de