



Teamarbeit

In öffentlichen Bibliotheken

Kurs 160
Kurswoche 1
Daniela Fidler

Teamarbeit ist:

- Ziel-, aufgabenbezogene-, arbeitsteilige **Kooperation von Menschen** mit unterschiedlichen Fähigkeiten und Schwerpunkten
- Im Mittelpunkt steht die zu erledigende **Aufgabe**
- Teams sind **Arbeitsgruppen**, die sich erst durch unterschiedliche Themen und Kompetenzen als nützlich erweisen
- **Heterogene Teams** (=mit möglichst unterschiedlichen Charakteren) sind produktiver als Teams in denen man sich „so gut versteht“



Voraussetzungen für gelingende Teamarbeit:

- ZIELE:
 - klar und herausfordernd,
 - geben Energie und Orientierung
- STRUKTUR:
 - Teammitglieder mit Mischung an Qualifikationen
 - Klar formulierte Aufgaben, Rollen, Prozesse
 - Regeln, die positive Dynamiken begünstigen
 - Ideale Teamgröße 5-9 Personen
- RAHMENBEDINGUNGEN:
 - einfacher Zugang zu Informationen,
 - Weiterbildungsmöglichkeiten,
 - materielle Ressourcen
- WERTHALTUNG:
 - Gemeinsame Werthaltung
 - Gruppe entwickelt gemeinsame Identität

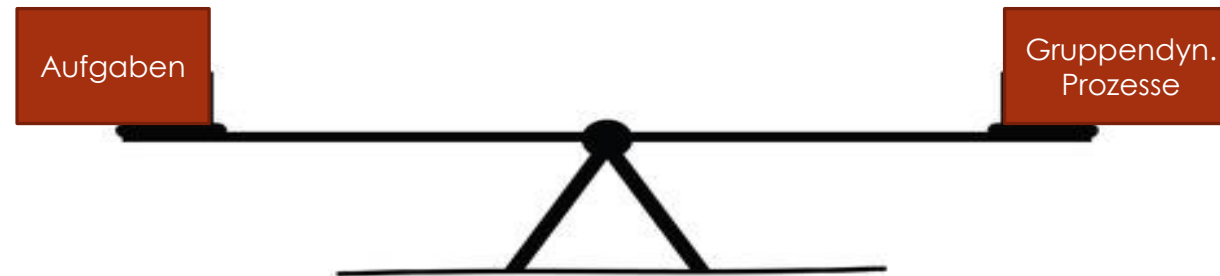




Unterstützende Rahmenbedingungen

- Ausgebildete Bibliotheksleitung
- Gut organisierte Infoablage:
 - Teammappe mit Infos
 - Generalisierte Einschulungsunterlagen
 - Protokolle von Teamsitzungen
 - Gut funktionierende Informationsweitergabe untereinander
- **Möglichkeiten zur Aus- und Weiterbildung!**
- Möglichkeiten für gemeinsame Teamaktivitäten

Teamführung



Balance zwischen Aufgaben und gruppendynamischen Prozessen herstellen

„Wenn Teams sich vor allem mit ihren Beziehungen beschäftigen, gerät die gemeinsame Aufgabe aus dem Blick. Wird die Aufgabe zu sehr in den Vordergrund gestellt, entsteht zu wenig innere Bindung, und die Kooperation ist gefährdet.“ Ruth Seliger



Teamzusammenstellung

- Mitglieder mit möglichst vielen verschiedenen Fähigkeiten und Eigenschaften (heterogen)
- Mischung aus verschiedenen Altersgruppen (alt & jung)
- Frauen und Männer
- Mischung aus verschiedenen Backgrounds:
 - Pensionist*innen,
 - junge Eltern,
 - Berufstätige aus verschiedenen Berufsgruppen,
 - Jugendliche, Schüler*innen...

FRAGE: Wie ist Euer Team zusammengestellt?












Wie rekrutiere ich neue Teammitglieder?

- Fragen im Bekanntenkreis
- Gut bekannte Leser*innen ansprechen
- Ausschreiben in der Gemeindezeitung
- Anzeigen in Bezirksmedien
- Regionalmedien

FRAGE: Wie macht Ihr das in Eurer Bibliothek und wie sind Eure Erfahrungen?

Motivation: was stärkt ein Team?

- Teamsitzungen, gemeinsames Planen 
- Teambuilding 
- Teamzusammenhalt 
- Weihnachtsfeier 
- gemeinsame Rituale (Wichteln bei der Weihnachtsfeier, etc.) 
- gemeinsame Erlebnisse wie z.B. Betriebsausflüge 
- Ehrungen 
- Gutscheine (des Trägers)
- Einladung zur Weihnachtsfeier des Trägers 
- Entschädigung (Mitarbeiter*innenentschädigung am Ende des Jahres) 

FRAGE: Welche Maßnahmen habt Ihr in Euren Teams?



Regeln im Team





- Es existieren immer offene „offizielle“ Regeln und verdeckte „inoffizielle“ Regeln nach denen sich die Teammitglieder verhalten (sollen).
- Das betrifft sämtliche Bereiche:
 - Umgang mit den Kund*innen
 - Umgang mit der Leitung
 - Verlauf von Teamsitzungen
 - Kommunikation untereinander
 - Art, wie Vorschläge und Beschwerden von Teammitgliedern vorgebracht werden
 - Ablauf von Beratungsgesprächen mit Kund*innen
 - Kleiderordnung
 - Telefongruß...

Umgang mit Problemen und erwünschte Reaktionen (nach Virginia Satir)

4 Hauptbereiche, die von der freien Meinungsäußerung betroffen sind:

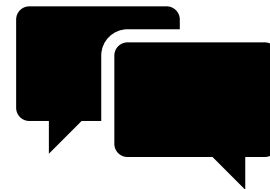
- Wie frei können Sie über das sprechen, was Sie sehen und hören?
- Wem gegenüber können Sie dies alles zum Ausdruck bringen?
- Wie gehen Sie damit um, wenn Sie mit etwas nicht einverstanden sind?
- Wie fragen Sie, wenn Sie etwas nicht verstehen (bzw. fragen Sie überhaupt)?



- 
- 
- Jede Regel, die Teammitglieder daran hindert, über die gegenwärtige oder vergangene Realität zu reden, begünstigt die **Entwicklung von gehemmten, un kreativen und unwissenden Menschen** sowie einer dementsprechenden Arbeitssituation.



- Die Führungskraft bzw. Bibliotheksleiter*in hat die Aufgabe, für einen Rahmen zu sorgen, in dem die Mitarbeiter*innen über die Probleme bei der Arbeit und die damit verbundenen Emotionen in einer Weise sprechen können, die von Respekt und Mitgefühl getragen sind und daher Lernen fördern.





Fragen zur Selbstreflexion




- Welche Vorstellungen von guter Kooperation in einem Team habe ich selbst, haben die anderen Mitarbeiter*innen?
- Welche Themen führen immer wieder zu Konflikten im Team?
- Was benötigt das Team von der Führungskraft, um gut zusammenzuarbeiten?
- Wissen alle Mitglieder des Teams darüber Bescheid, wie die Aufgaben innerhalb des Teams verteilt sind?
- Verfügt das Team über die erforderlichen Rahmenbedingungen und Ressourcen, um erfolgreich sein zu können?
- Weiß das Team, mit welchen Fragen und Anliegen es zur Büchereileitung kommen kann?



Gibt es Fragen?





Gruppenarbeit Organigramm

- Wie seid Ihr in Eurer Bibliothek organisiert?
- Wer macht was im Team?
- Unterschiedliche Verantwortungsbereiche im Team



4er- Gruppen
20 min.