



Mediationsübungen im Team

In einem Team kann es leicht zu Unzufriedenheiten oder auch zu Konflikten kommen – das gehört dazu, wenn Menschen zusammen an einem Projekt arbeiten. Wichtig ist nur, wie ihr damit umgeht und was ihr aus den Konflikten für euch als Team mitnehmen könnt (z. B. „worauf können wir in Zukunft achten“).

Vielleicht kennt ihr aus der Jugendarbeit schon Methoden, die für euch gut funktionieren – falls nicht (oder wenn ihr noch weitere Methoden kennenlernen möchtet), findet ihr hier Übungen und Tipps, die dabei helfen, mit Konflikten umzugehen:

Übungen, die euer Teambuilding fördern und Konflikten vorbeugen

10 Minuten-Check Up

Führt jeden Tag/jede Woche/bei jedem Treffen ein kurzes Check Up ein. Dabei erzählt jede Person, was heute bei ihr ansteht und wo sie eventuell Hilfe benötigt. So habt ihr immer im Blick, wo gerade besonders viel Arbeit anfällt und ob ihr euch gegenseitig unterstützen könnt. Das hilft, frühzeitig Unzufriedenheiten zu vermeiden.

Retro

In regelmäßigen Abständen, zum Beispiel alle 3 Monate, macht ihr ein Teammeeting, bei dem ihr gezielt Feedback und Anregungen sammelt. Ihr könnt ganz frei überlegen oder euch Gedanken zu folgenden Fragestellungen machen:

- Was macht mir aktuell besonders viel Spaß? Was klappt gut?
- Was nervt mich? Was stresst mich? Was könnte besser sein?
- Welche Ideen habe ich, was wir anders/besser machen könnten?

Schreibt alles auf einen Zettel und lest euer Feedback in der Runde laut vor. Gemeinsam überlegt ihr dann, ob ihr etwas verändern wollt und wie ihr es genau angehen wollt.

Zufriedenheitsskala

Um Unzufriedenheiten schon möglichst früh zu erkennen, könnt ihr über die Stimmung im Team sprechen. Dabei helfen euch folgende Fragen:

- Wie gefallen dir deine Aufgaben?
- Weißt du genau, wie du deine Aufgaben gut umsetzen kannst?
- Wie gut kommst du mit der Menge der Arbeit zurecht?
- Weißt du, wo du Unterstützung findest?

Alle bewerten dann auf einer Skala von 1-10, wie die Situation empfunden wird. 10 ist „sehr gut“, 1 ist „sehr schlecht“.

Wenn Personen niedrigere Werte als 5 haben: Sprecht darüber, welche konkreten Veränderungen den Personen helfen würden, um die Situation zu verbessern. Haltet die Verbesserungsvorschläge (schriftlich) fest, dann könnt ihr schauen, ob sie umgesetzt wurden.



Warmer Wasserfall

Wenn ihr eure Wertschätzung gegenseitig fördern wollt, könnt ihr einen „warmen Wasserfall“ machen.

Dabei dreht sich eine Person mit dem Rücken zum Team. Die anderen stellen sich in einer Reihe auf, treten zu der Person und sagen etwas, was sie an ihr schätzen, welche Stärken die Person hat, welche Aufgaben sie besonders gut macht etc.

Übungen, die euch helfen, wenn es bereits zu Problemen/ Streit gekommen ist

Wir suchen nach Lösungen!

In Konfliktsituationen ist es wichtig, sich nicht in Vorwürfen zu verlieren, andere nicht zu beleidigen und respektvoll zu bleiben. Es sollte nie eine Person oder ihr Charakter kritisiert werden. Sondern es sollte darum gehen, wie eine Situation war, warum es zum Konflikt kam und was eine Lösung sein könnte. Versucht auch, nicht zu verallgemeinern, wie zum Beispiel

- „Du machst immer ...“
- „Du verhältst dich nie...“
- „Immer bist du...“

Versucht, zu beschreiben, was genau vorgefallen ist. Formuliert „Ich-Botschaften“ und stellt dar, wie ihr selbst die Situation empfunden habt, wie sie auf euch wirkt und was ihr euch stattdessen wünschen würdet.

„Mir ist aufgefallen, dass du gestern bei der Redaktions-sitzung ruhiger warst als sonst.“

„Ich habe deine Reaktion auf den Kommentar von User [XY] gesehen. Mein Gefühl ist, dass dein Kommentar vielleicht ein bisschen [unklar/unhöflich] gewesen sein könnte.“

„Mir ist aufgefallen, dass wir uns beim Brainstorming häufig nicht ausreden lassen. Mir persönlich ist es wichtig, dass alle aussprechen dürfen. Können wir diese Regel für unser Team vereinbaren?“

Rollen Reset

Manchmal kann es zu Konflikten kommen, weil sich Aufgaben in einem Social-Media-Team überschneiden und es ist nicht ganz klar, wer was übernimmt. Um das zu testen, könnt ihr ein Rollen-Reset durchführen:

Schreibt alle Aufgaben auf, von denen ihr denkt, für sie verantwortlich zu sein. Anschließend werden die Notizen vorgestellt. Vielleicht kommt es dabei zu Überraschungen, weil mehrere Personen sich für dieselbe Aufgabe verantwortlich fühlen oder manche Aufgaben unbesetzt sind. Wenn das der Fall ist, solltet ihr Arbeitsgruppen bilden oder die Aufgaben neu aufteilen und klarere Grenzen zwischen den Zuständigkeiten schaffen.

Issue Mapping

Wenn ihr ein konkretes Problem lösen wollt, hilft es, dieses für alle sichtbar aufzuschreiben und gemeinsam zu besprechen. Achtet bei der Aussprache im Team drauf, über eine konkrete Situation zu sprechen und keine Personen zu kritisieren oder sogar zu beleidigen. Das heißt, keine Schuldzuweisungen machen und keine verallgemeinerten Aussagen verwenden, sondern aus eurer Sicht eine Situation beschreiben und eure Gefühle dazu schildern. Diese Fragen können euch dabei helfen:



Was genau ist passiert?



Wie hast du/habt ihr die Situation jeweils erlebt?



Fallen dir/euch Lösungen für das Problem ein?



Wie können wir diese gut umsetzen?



Was können wir für die Zukunft mitnehmen (z.B. Problem früher ansprechen)?

Ihr könnt euch die Fragen und Antworten während des Gesprächs im Team notieren und zum Beispiel in regelmäßigen Abständen im Teammeeting anschauen, ob sich die Situation verbessert hat.