

8. Mitarbeiterintegration (und Teammanagement)

(A) Herstellung eines Wohlfühlklimas

1. Der TC trägt Mitarbeiterverantwortung und geht mit dieser Aufgabe verantwortungsvoll um (Abschnitt 1 - Mitarbeiterverantwortung)
2. Einem NC wird nach Anreise die Angst genommen und die Integration ins Team gefördert:
 - (a) Das Team ist instruiert den NC möglichst schnell zu integrieren und zum Erfolg zu verhelfen. Diese Aufgabe wird zur Teamaufgabe erklärt.
 - (b) Dem NC wird der Ablauf der ersten Tage erläutert.
3. Der TC betont den Zusammenhalt im Team und die gegenseitige Unterstützung und macht dies zur Norm.
4. Der TC sorgt stets für einen reibungslosen Ablauf und ausgezeichnete Rahmenbedingungen
 - (a) Er sorgt dafür dass jeder sich an seine Absprachen hält
 - (b) Vermeidung von Zeitdruck und Stress
 - (c) Der TC hat selbst einen entspannenden und souveränen Einfluss auf das Team.
5. Das Quartier wird als behagliches Zuhause gepflegt, so dass alle sich wohlfühlen. Es wird ein Haushaltsplan offen ausgehangen.
6. Der TC steht als Ansprechpartner bei allen Problemen zur Verfügung und kommuniziert das auch ins Team
7. Streit wird durch den TC souverän geschlichtet.
8. Der TC pflegt feste Abläufe im Team. Eine Festlegung oder Änderung wird begründet.
9. Probleme werden vom TC zeitnah angesprochen. Bei Problemen eines bestimmten MA erfolgt dies immer erst im 4-Augen-Gespräch
10. Der TC sorgt für Gleichberechtigung im Team, bremst Personen, die sehr laut sind und viel Raum einnehmen, setzt sich für MA ein, denen es schwerer fällt sich für ihre eigenen Interessen einzusetzen. Der TC versucht eine Balance im Team herzustellen.
11. Der TC spricht selbst Stolz, Lob und Dank an das Team aus.
12. Der TC fördert, dass Mahlzeiten gemeinsam eingenommen werden und Freizeitaktivitäten gemeinsam geplant werden.

13. Der TC holt sich Feedback von der Gruppe ein und setzt sich mit Verbesserungsvorschlägen konstruktiv auseinander.
14. Interesse und Wertschätzung für andere im Team wird vom TC als Norm vorgelebt. Respektlosigkeit oder Interesselosigkeit unter den MA wird entgegengewirkt.
15. Der TC sorgt für eine gute Stimmung und geizt nicht mit Humor. (z.B. lustige Rituale einführen, „Schlachtrufe“, Leute abklopfen) - Er verbreitet gute Laune und Optimismus.
16. Der TC wendet sich vor der Abfahrt jedem noch einmal zu und kümmert sich um seine MA.
17. Der TC ist für sein MA immer präsent und erreichbar.
18. Es gibt einen festen Zeitplan, an den man sich halten kann.
19. Regelmäßig werden Teamentscheidungen in der ganzen Gruppe vom TC thematisiert, wobei jeder mitreden darf. Gemeinsame Entscheidungen regen das Teamleben an. Ausgenommen sind Linienentscheidungen, die leistungsrelevant sind und vom TC zuvor begründet worden.

(B) Herstellung eines Leistungsklimas

1. Voraussetzung für ein Leistungsklima im Team ist ein ausreichendes Wohlfühlklima aufzubauen.
2. Ziele der einzelnen MA und der Gruppe werden vom TC immer wieder betont und angesprochen.
3. Der TC formuliert selbst Ziele für die Gruppe und diskutiert darüber mit der Gruppe
4. Der TC kämpft selbst für die Teamziele und geht mit gutem Beispiel voran. Das Team spürt seine Einsatzbereitschaft.
5. Eigenes emotionales Interesse an einem Teamerfolg äußern und dafür einstehen.
6. Es herrscht Klarheit in der Kommunikation hinsichtlich der Werte und Normen, die im Team gepflegt werden sollen und der TC lässt dabei niemals Zweifel aufkommen, wo der Fokus liegt.
 - (a) Für die Sache kämpfen mit vollem Engagement.
 - (b) Lernbereit sein.
 - (c) An Absprachen halten.
 - (d) Spaß und eine tolle Zeit haben.

7. Durch die Delegation von Verantwortungsbereichen ins Team sollen die MA spüren, das sie den Erfolg selbst mit gestalten, nicht nur durch ihre Werbeleistung sondern auch in allen anderen Prozessen. Dabei spielt der Handlungsspielraum eines MA eine entscheidende Rolle, indem der MA eigenständig nach einer guten Lösung für die ihm gestellte Aufgabe sucht. Anforderungen an das Ergebnis müssen dem MA selbstverständlich klar sein. Der MA soll tatsächlich in einer Aufgabe Verantwortung gegenüber dem Team übernehmen anstatt einfach eine Aufgabe zu erledigen. Jeder trägt einen Teil der Verantwortung für das gesamte Team. Ein Plan, wer für was verantwortlich ist hängt offen aus. Mögliche Verantwortungsbereiche können sein:
 - (a) Karten-Beauftragter (Karten einsammeln und auf den Generalplan übertragen), Zum Verständnis: Ist ein Gebiet nicht korrekt oder ungenau abgezeichnet, so liegt das in der Verantwortung des Kartenbeauftragten und nicht des TC. Der TC hat diesen Verantwortungsbereich delegiert!
 - (b) Werte-Beauftragter (Werte alle MA eintragen und erfassen).
 - (c) Waschbeauftragter für Werbekleidung.
 - (d) Haushaltsplan-Verantwortlicher (Kontrolliert, das alle sich eintragen und jeder seine Aufgaben erfüllt)
 - (e) Schlüssel-, Fenster- und Lichtbeauftragter
 - (f) Müllbeauftragter
 - (g) Einkaufs- und Vorratsbeauftragte (min 2 Personen)
8. Der TC wird durch eigenes Engagement zum Vorbild.
9. Leistungsbezogene Werte und Normen werden vom TC als selbstverständlich im Team vorausgesetzt und auch so kommuniziert.
10. Gute Leistungen werden vom TC sehr wertgeschätzt, gelobt und belohnt (z.B. Incentives, Wetten und Battles)
11. Eine gut strukturierte Schulung erhöht die Lernbereitschaft, die Motivation und verbessert das Leistungsklima.
12. Der TC baut bei seinen MAs eine Power-Job-Mentalität auf. (Überschaubare Zeitumfang eines Arbeitseinsatzes bei sehr hohem Engagement und Leistungsbereitschaft)
13. Do's und Dont's der MA-Motivation werden beachtet (s. Mitarbeitermotivation) und konsequent umgesetzt.