

PIVARO Spark – Teamentwicklung

Teamführung & Teamkultur

„Mein Bereich ist in acht Teams aufgeteilt – Klima, Kommunikation und Produktivität könnten unterschiedlicher nicht sein. Wie schaffe ich eine gemeinsame Kultur und produktive Zusammenarbeit?“

Unterschiedliche Arbeitsklimata, mangelnde Kommunikation, Abschottung zwischen Teams – das ist kein Einzelfall. Wo viele Führungskräfte parallel agieren, entstehen schnell Silos. Jeder optimiert sein eigenes Territorium, der gemeinsame Blick auf den Bereich geht verloren.

Zuerst zuhören

Bevor Sie Maßnahmen einleiten, brauchen Sie ein klares Bild. Führen Sie Einzelgespräche mit Ihren Teamleiter:innen. Was sind die Ursachen für die mangelnde Kooperationsbereitschaft? Wo gibt es Spannungen, Unklarheiten, ungelöste Konflikte? Die konsolidierten Erkenntnisse aus diesen Gesprächen sind Ihre Ausgangsbasis für ein gemeinsames TL-Meeting und Erarbeitung konkreter Lösungswege.

Klarheit in Rollen und Verantwortlichkeiten

Viele Reibungsverluste entstehen schlicht durch Unklarheit: Wer ist wofür zuständig? Wer hat welche Ziele? Wie sehen Berichtslinien aus? Schaffen Sie ein gemeinsames Verständnis für Aufgaben, Rollen und Themen im gesamten Bereich. Machen Sie Stärken und Schwächen bestehender Prozesse und Schnittstellen transparent – und erarbeiten Sie gemeinsam Verbesserungen. Weniger Komplexität bedeutet weniger Konfliktpotenzial. Prüfen Sie auch die Ressourcenverteilung: Über- oder Unterforderung einzelner Teams erzeugt Unmut und befördert Abgrenzung.

Kommunikation als Fundament

Mangelnder Informationsfluss ist der häufigste Grund für Spannungen zwischen Teams. Wie wird bei teamübergreifenden Aufgaben kommuniziert? Welche Plattformen werden genutzt? Wo gibt es Lücken? Binden Sie die Teamleiter:innen bei der Erarbeitung notwendiger Anpassungen ein – nicht als Vorgabe von oben, sondern als gemeinsam getragene Lösung.

Gemeinsame Ziele sichtbar machen

Zeigen Sie auf, woran nur als gesamtes Team erfolgreich gearbeitet werden kann. Teamübergreifende Ziele schaffen ein Wir-Gefühl – und reduzieren internen Wettbewerb, der Neid und Missgunst fördert. Überprüfen Sie bestehende Anreizmodelle kritisch: Belohnen sie Kooperation – oder Konkurrenz?

Das Team der Teamleitungen

Führungskräfte prägen Kultur. Überlegen Sie, wie sich Ihre Teamleiter:innen selbst als Team verstehen können – idealerweise als Peer-Group, die sich gegenseitig unterstützt statt abgrenzt. Gerade in Phasen von Druck und Stress neigen wir zum Tunnelblick. Ein starkes „Team der Teamleitungen“ wirkt dem entgegen – und setzt ein Signal für den gesamten Bereich.

PIVARO Takeaway

Silos entstehen nicht über Nacht – und sie verschwinden nicht durch Anweisung. Wer bereichsübergreifende Zusammenarbeit will, muss sie gemeinsam gestalten: mit Klarheit in den Rollen, Offenheit in der Kommunikation und Führungskräften, die selbst vorleben, was sie von ihren Teams erwarten.