

Das Team Canvas für die gemeinsame Ausrichtung mit Ihrem Team

Was sind die wichtigsten Themen, über die ein Team reden muss, um stressfrei, produktiv und zufriedenstellend arbeiten zu können? Eine Antwort darauf gibt das Team Canvas. Es ist dazu da, alle wichtigen Bausteine für erfolgreiche Arbeit in einem Team auf nur einer Seite bzw. einer Pinnwand darzustellen. Canvas leitet sich dabei aus dem englischen Wort canvas für Leinwand ab. Damit eignet sich ein Team Canvas vor allem für neue Teams, zum Beispiel im Rahmen eines Projektstarts oder auch für bestehende Teams, die sich, ihre Kultur und ihre Leistungsfähigkeit unter die Lupe nehmen wollen. Auch Team-Konflikte lassen sich damit leichter lösen.

Es ist dazu gemacht, sich besser kennenzulernen, die Gemeinschaft zu stärken und alle wichtigen Faktoren übersichtlich darzustellen.

Die Zielsetzung eines Team Canvas

Das Team Canvas unterstützt vor allem bei der gemeinsamen Ausrichtung eines Teams und damit auch bei der Vertiefung des Zusammenhalts innerhalb des Teams. Durch die Beschäftigung mit dem emotionalen Zweck eines Teams, den Zielen, Werten, Rollen, Risiken und Ressourcen entsteht ein gemeinsames Verständnis und Orientierung.

Immer wenn neue Teammitglieder aufgenommen werden lohnt es sich, einen gemeinsamen Blick auf das Team Canvas zu werfen, ob es noch den gemeinsamen und individuellen Bedürfnissen entspricht. Im Rahmen eines Team-Meetings können Sie Ihr Team Canvas regelmäßig hinsichtlich seiner Aktualität und Bedeutung reflektieren.

Was Sie dafür brauchen

Voraussetzung ist ein möglichst großer Ausdruck des Team Canvas oder eine Skizze auf einer Pinnwand. Dann jede Menge farbige Sticky Notes und Moderationsstifte für alle Teammitglieder. Als Zeit sollte man ca. zwei bis drei Stunden einplanen oder das Team Canvas im Rahmen eines Teambuilding-Workshops erarbeiten. Eine Timer hilft dabei, die Zeit für die Bearbeitung der einzelnen Felder zu steuern.

Wie Sie Ihr Team durch das Team Canvas navigieren

Stellen Sie das Team Canvas Ihrem Team als ein Modell vor, bei dem es um den Abgleich von Erwartungen hinsichtlich Rollen, Zielen und Werten geht. Oft gibt es die implizite Annahme, alle hätten die gleichen Erwartungen und Zielvorstellungen. Leider zeigt die Praxis immer wieder, dass sich nicht alle Erwartungen und Vorstellungen entsprechen und vieles oft mit kernigen Aussagen benannt, aber inhaltlich vage bleibt.

Nachfolgend werden die Felder beschrieben, die miteinander bearbeitet werden. Dabei gibt es Themen für die es ein gemeinsames Commitment braucht, wie beispielsweise für Werte und Ziele, aber auch ganz individuelle Felder, deren Inhalte im Team bekannt und akzeptiert sein sollten wie beispielsweise persönliche Präferenzen und Ziele.

1. Menschen und Rollen (5 Minuten)

Jeder Teilnehmer schreibt seinen Namen und seine Rolle auf jeweils ein Sticky Note. Wer mehrere Rollen wahrnimmt schreibt entsprechend viele Sticky Notes.

Fragen:

- ☞ Was ist unser Name als Team?
- ☞ Wie heißen wir und welche Rollen haben wir?
- ☞ Welche stärkenorientierten Rollen gibt es in unserem Team? Zum Beispiel den Fokuskeeper oder die Stärkennenerin

2. Unsere Teamziele (10 Minuten)

Hier geht es um die grundsätzlichen gemeinsamen Ziele, auf die Sie sich einigen können.

Fragen:

- ☒ Was wollen wir als Team wirklich erreichen?
- ☒ Was ist unser smartes Teamziel?
- ☒ Was sind unsere Objectives & Key Results?

3. Persönliche Ziele (5 Minuten)

Fragen Sie Ihre Teammitglieder nach ihren persönlichen Zielen im Rahmen der Zusammenarbeit oder eines Projekts. Ein Beispiel kann sein, dass sich jemand besondere Kompetenzen aneignen möchte.

Fragen:

- ☒ Was sind unsere persönlichen Ziele für das Projekt?
- ☒ Was sind ganz individuelle Agenden, die man mit den anderen teilen möchte?

4. Purpose / Nutzen (10 Minuten)

Das emotionale Kernelement jedes Teams ist die Frage nach dem Sinn bzw. Nutzen? Wofür gibt es uns? Wie wir aus der Positiven Psychologie wissen, sorgt besonders dieser Aspekt für menschliche Zufriedenheit und Wohlbefinden.

Fragen:

- ☒ Warum machen wir eigentlich, was wir machen?
- ☒ Wozu gibt es uns?
- ☒ Was ist unser WHY?
- ☒ Was ist unser (emotionaler) Beitrag für unsere Stakeholder?

5. Individuelle Bedürfnisse und Erwartungen (10 Minuten)

Jeder Mensch hat ganz individuelle Bedürfnisse in einem Team. Denken wir einfach nur an das Thema „Nähe und Distanz“. Die einen brauchen Zeit und Raum für sich, die anderen genießen Teamwork. Jede*r braucht individuelle Bedingungen, um seine Stärken auf die Straße zu bringen. Hier geht es auch um Themen wie beispielsweise Information, Entscheidung, Vertrauen und natürlich sollte der Funfaktor nicht zu kurz kommen.

Fragen:

- ☒ Was sind persönliche Bedürfnisse gegenüber dem Team, um erfolgreich sein zu können?
- ☒ Wie kann das Team jede*n unterstützen? (z.B. durch Coaching)

6. Methoden, die wir nutzen / Regeln, an die wir uns halten (10 Minuten)

Scrum oder Kanban können beispielsweise Methoden sein. Kommunikation kann digital, aber auch bei regelmäßigen gemeinsamen Mittagessen stattfinden. Auch die Frage nach der Entscheidungsfindung und dem Grad der Partizipation kann eine Diskussion wert sein. Natürlich reichen dann nicht 10 Minuten, aber wenn es dem Team wert ist, kann man ein Thema auch auf ein gesondertes Meeting auslagern.

Fragen:

- ☒ Mit welchen (agilen) Konzepten / Frameworks arbeiten wir?
- ☒ Wie kommunizieren wir?
- ☒ Wie informieren wir einander?
- ☒ Wie halten wir es auch mit kritischem/wertschätzendem Feedback untereinander?
- ☒ Wie / nach welchem Ansatz treffen wir Entscheidungen? (z.B. Einwandintegration, Konsent)
- ☒ Wie evaluieren wir unsere Arbeit?

7. Unsere Werte (10 Minuten)

Dieser Part stellt die Frage nach den wichtigsten Prinzipien, für die alle Teammitglieder zu 100 % einstehen.

Fragen:

- ☒ Wofür stehen wir als Team?
- ☒ Was sind unsere leitenden Werte?

8. Ressourcen und Chancen

Fragen Sie Ihr Team nach Fähigkeiten und Kompetenzen, Hard- und Softfakts. Auch Hobbies, wie Marathon laufen können wertvolle Kompetenzen beinhalten.

Fragen:

- ☒ Was sind (individuelle) Stärken in unserem Team, die uns helfen, unsere Ziele zu erreichen?
- ☒ Worin sind wir, individuell und gemeinsam richtig gut?
- ☒ Welche inneren und äußeren Chancen sehen wir für unser Team?

9. Schwächen, Entwicklungsfelder und Risiken (15 Minuten)

Welche Schwächen & Entwicklungsfelder sehen die Teilnehmer*innen bei sich selbst, im Team, aber auch im größeren Kontext (Markt, Regularien ect.). Es geht nicht darum, die Schwächen der Kolleg*innen zu diskutieren, sondern mehr um den Blick auf sich selbst. Wie schnell lassen sich Menschen beispielsweise ablenken, wie wirken sie im Kontakt mit anderen? Alles das können wichtige Einsichten sein. Dieser Teil des Team Canvas fordert die Bereitschaft, sich selbstkritisch zu hinterfragen und dabei gleichzeitig wertschätzend zu sein.

Fragen:

- ☒ Welche Schwächen haben wir? (individuell und als Team)
- ☒ Mit welchen Hindernissen müssen wir in nächster Zeit rechnen?
- ☒ Was sollten meine Kolleg*innen über mich wissen?

10. Zum Abschluss – Checkout

Hier bietet sich eine Abschluss-Runde mit der Frage nach der wichtigsten persönlichen Erkenntnis aus diesem Prozess an.

Wenn möglich, halten Sie Ihr Team Canvas optisch präsent, indem Sie zum Beispiel die Pinnwand in einem Büro aufhängen.

Inspiration: Claudia Thonet.de, TheTeamCanvas.com