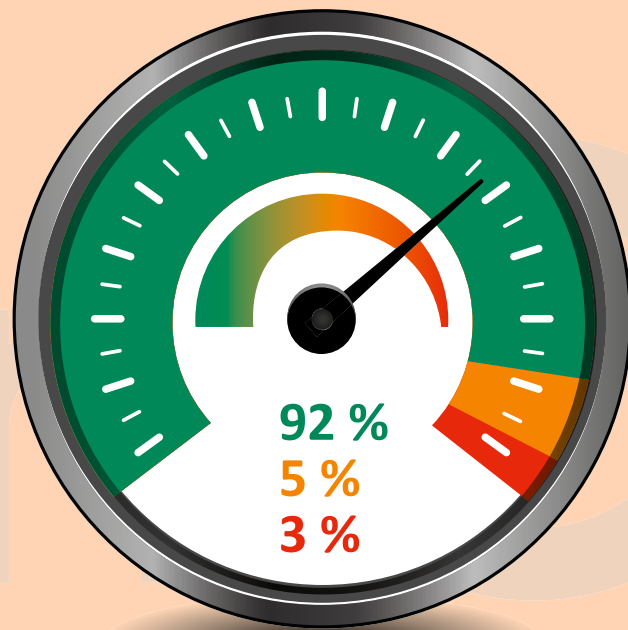


## Österreichisches Teamgeist Barometer (ÖTB)

### Factsheet Führungskräfte 2015 (n = 86)



● Teamplayer ● Teamneutrale ● Teamfrustrierte

Steigende Anforderungen im Bereich Spezialisierung und Flexibilisierung fordern auch vermehrt die Fähigkeiten zur Zusammenarbeit – auch über Unternehmensgrenzen hinaus. Teamgeist ist bei Stellenausschreibungen hoch im Kurs. Die Realität im Arbeitsalltag kann dem nicht immer gerecht werden. Die Teamgeistbarometer Befragung 2015 geht der Frage nach, wie viel Kooperation sinnvoll und wie viel Konkurrenz notwendig ist.

92 % der Führungskräfte schätzt den überwiegenden Anteil der Zeit, die sie berufsbedingt mit anderen zusammenarbeiten, als sinnbringend ein. **Teamplayer** verbringen auch überdurchschnittlich mehr Zeit gern im Beruf. Die gemeinsame Arbeit wird umso sinnvoller erlebt, je

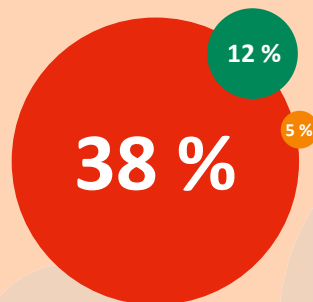
1. öfter getroffene Vereinbarungen eingehalten werden
2. eher dringend benötigte Informationen zeitgerecht vorhanden sind
3. größer das ehrliche Interesse des Vorgesetzten an der eigenen Person ist.

Nur 3 % der Manager erlebt den überwiegenden Zeitanteil, den sie berufsbedingt mit anderen verbringen, als frustrierend. **Teamfrustrierte** stufen Menschen in ihrem Arbeitsumfeld auch vermehrt als Feinde ein. Bemängelt wird vor allem die fehlende Orientierung, in Form von verlässlichen Vereinbarungen.

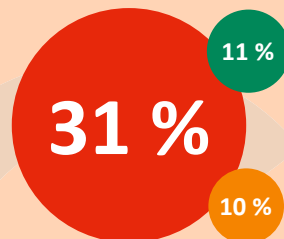
## Österreichisches Teamgeist Barometer (ÖTB): Konfliktaustragung

### Factsheet Führungskräfte 2015 (n = 86)

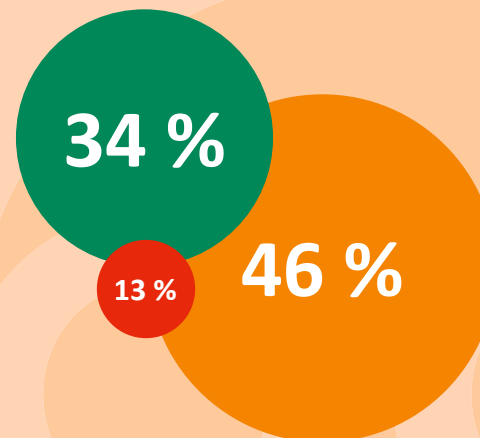
gegenseitige  
Schuldzuweisungen



Handlungsanordnungen  
durch Führungskräfte



kooperative  
Verhandlungen



● Teamplayer ● Teamneutrale ● Teamfrustrierte

Interessanterweise ist es nicht immer nur ein höherer Anteil an kooperativen Verhandlungen, der der Zusammenarbeit Sinn verleiht. Es ist auch nicht das Minimieren der Zeit, die Führungskräfte in Konflikten verbringen. So verbringen **Teamplayer** mit 22 % ihrer Arbeitszeit im Schnitt einen fast doppelt so hohen Zeitanteil in subjektiv empfundenen Konfliktsituationen. Bei **Teamneutralen**, die Zusammenarbeit weder besonders sinnbringend aber auch nicht frustrierend erleben, liegt dieser Wert nur bei 13 %.

Es ist vielmehr ein Mix aus unterschiedlichen Strategien im Umgang mit Konflikten, der je nach Anforderung abzustimmen ist. So verbringen **Teamplayer** im Durchschnitt mit 34 % den größten Teil der Konfliktzeit mit kooperativen Verhandlungen. Nur etwas mehr als 10 % der Konfliktzeit verbringen sie mit gegenseitigen Schuldzuweisungen und einseitigen Handlungsanordnungen.

Dauern die Schuld- und Fehlersuche zu lange, so erhöht sich auch die subjektiv empfundene Zeit in Konflikten deutlich. Dann kippt auch die Sinnhaftigkeit der Zusammenarbeit. **Teamfrustrierte** Manager verbringen fast 40 % ihrer Arbeitszeit in Konflikten. Den mit 38 % größten Anteil dieser Zeit verschlingen wechselseitige Schuldzuweisungen. Dann wird nur mehr 10 % der Konfliktzeit kooperativ verhandelt.

**Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Konflikte in der Arbeitswelt durchaus sinnbringend erlebt werden. Dauert allerdings die Auseinandersetzung mit ihnen zu lange und sind kaum mehr kooperative Verhandlungen möglich, werden sie schädlich.**