Personen diese Frage unterschiedlich beantworten, je nachdem, in welchem Kontext man sie befragt: Bei Teamsitzungen sind die Zivildienstleistenden vielleicht nicht dabei, während sie bei der Vorstellung des Teams gegenüber Besuchern der Einrichtung ebenso wie die Sekretärin ganz selbstverständlich mit genannt werden. Interessanterweise könnte man hier von zwei unterschiedlichen Teams sprechen, was dann zuweilen auch Unklarheiten und Missverständnisse beseitigen (oder neue schaffen) könnte.

Zur Organisation eines Teams gehören die Abmachungen darüber, ob und wie dieses Team zusammenarbeitet: Gilt man ständig als Team oder nur in den gemeinsamen Sitzungen? Sind Untergruppen Teilteams oder ganz neue Teams? Wie ist der Kommunikationsfluss innerhalb des Teams geregelt? Hat es eine Leitung? Welche Aufgaben hat die Leitung innerhalb dieses Teams?

Und wie sind die gemeinsamen Sitzungen oder Treffen gestaltet: Sind sie organisiert oder formlos, gibt es eine Gesprächsführung oder sind alle gleichermaßen verantwortlich? Finden sie regelmäßig statt? Wie spricht man sich an (per Du oder per Sie)? Welche Regeln gelten für die Sitzordnung, für die Gestaltung des Raumes (Tische, Stühle), für den Umgang mit Getränken, Telefon, Essen während der Sitzung? Wie trifft man Absprachen und Entscheidungen?

Ein Team muss nicht unbedingt die gesamte Organisation selbst übernehmen, dies kann auch teilweise durch die Einrichtung, durch Vorgesetzte oder andere Abteilungen geschehen (etwa wenn die Teamsitzung von der Abteilungsleiterin geführt wird oder die Sekretärin ganz selbstverständlich das Protokoll schreibt).

Übung
Überlegen Sie gemeinsam im Team oder zunächst jede/r für sich allein, welche acht bis zehn Strukturen und Regeln (unterschiedlicher Wichtigkeit) Ihres Teams Ihnen einfallen, die sich aus Ihrer Sicht bewährt haben.

4. Ein Team denkt zuweilen über die Verbesserung der Zusammenarbeit nach

Ein Team bestimmt zumindest einen Teil der Regeln und Strukturen, nach denen es arbeitet, selbst. Die Teammitglieder arbeiten nicht nur nach bestimmten formalen Strukturen zusammen, sondern sie entscheiden selbst über die Ausgestaltung dieser Strukturen. Sie denken darüber nach, wie sie

die ihnen gestellten Aufgaben effektiv erledigen können. Die Freiräume, die einzelne Teams dabei haben, sind unterschiedlich groß. Häufig aber werden die zur Verfügung stehenden Möglichkeiten keineswegs ausgeschöpft – weil man es versäumt oder für unnötig hält, sich über die bestehenden Regeln und Strukturen zu verständigen, beispielsweise darüber, ob sie für die gemeinsame Aufgabenstellung geeignet sind. So kann man bei Teamsupervisionen hin und wieder feststellen, dass zwar alle eine bessere Strukturierung von Teamsitzungen (z. B. pünktlicher Beginn, Gesprächsführung, Tagesordnung, pünktliches Ende) für sinnvoll halten, aber niemand auf die Idee kommt, dies zu regeln. Eine solche Regelung wäre die Meta-Organisation. Umgekehrt kann man festhalten, dass ein solches Team zwar sehr wohl über eine Meta-Organisation verfügen kann, also die Fähigkeit, eigene Strukturen und Regeln zu setzen oder zu verändern, darauf jedoch momentan keinen Einfluss nimmt.

Häufig fällt Teams sehr schnell ein, über welche organisatorischen Elemente sie *nicht* selbst bestimmen können, weil sie vom Kostenträger, der Einrichtungsleitung oder bestehenden Gesetzen vorgegeben sind. Übersehen wird von ihnen zuweilen der vorhandene Spielraum. Und dann, wenn einem Team bewusst ist, dass und über welche Strukturmerkmale es selbst verfügen kann, ist es auch in der Lage, seine Arbeitsform zu optimieren. Sind sie erst einmal auf die Idee gekommen, dass sie selbst Einfluss nehmen können auf die Organisation und Form ihrer Zusammenarbeit, verzichten nur wenig Teams auf die Möglichkeit, diese Option auch wahrzunehmen.

Übung
Erinnern Sie sich an drei Beispiele, bei denen sich Ihr Team über die eigene Organisation und über mögliche Veränderungen der Arbeitsformen, -strukturen und -regeln verständigt hat.

Diese Definition von »Team« ist nicht völlig willkürlich, sie schließt an bestehende Definitionen und Beschreibungen an (s. o.). Entlang dieser Kriterien lassen sich Teams von anderen Gruppen unterscheiden. Aber auch wenn ein Team etwa weniger Wert darauf legt, die eigenen Regeln und Strukturen zu reflektieren, kann es dennoch ein Team sein. Nicht alle Kriterien müssen gleich gut erfüllt sein. Aus ihnen gemeinsam ergibt sich das Selbstverständnis des Teams: Verstehen wir uns selbst als Team? Wollen wir uns als ein Team verstehen? Und: Was verstehen wir unter Team? Die Beantwortung dieser Fragen oder bereits der Prozess in der Auseinandersetzung um die Beantwortung dieser Fragen ist entscheidend für die Teamentwicklung.