MGA Ingenieurdienstleistungen GmbH
Die Automatisierungsexperten

CAE-KONSTRUKTION PROGRAMMIERUNG INBETRIEBNAHME

Teambildung – homogen, heterogen oder lieber fotogen?

Heterogenen Teams wird besondere Innovationskraft und Kreativität zugeschrieben. Doch die Bildung ist nicht ohne. Hier ein Einblick, wie dies bei MGA gehandhabt wird.

---

4. Februar 2022

Stellen Sie sich fünf friedliche Klone beim Brainstorming vor! Wie wird das wohl aussehen? Richtig: harmonisch schweigendes Kopfnicken. Wer nach neuen Strategien sucht, etwa um eine technische Innovation zu erarbeiten, benötigt Diversität in den Köpfen. Typen, die zwar über eine gemeinsame Basis verfügen, aber unterschiedlich ticken.

Die Bildung von Teams setzt gruppendynamische Prozesse frei, deren Beobachtung und Beschreibung ganze Bibliotheken füllen. Viele enthalten skurrile Ergebnisse und witzige Zusammenhänge. Wenn wir an dieser Stelle nun die besten Anekdoten aus der lustigen Welt der Psychologie ausbreiten würden, wäre dies zwar sehr unterhaltsam, jedoch wenig zielführend und zu einem erheblichen Teil reine Zeitverschwendung. Schließlich geht es darum, konkrete Ergebnisse zu erzielen, mit denen die fünf Klone arbeiten können.

Halten wir also zunächst fest: Wer Innovationskraft und Kreativität aus einer Gruppe von Menschen schöpfen möchte, sollte auf heterogene Teams setzen.

Je mehr Kompetenzen – auch von außerhalb – eingebunden werden, desto mehr Möglichkeiten für Interaktionen und Reflexionen stehen zur Verfügung. Doch ist das auch effizient? Eher wohl nicht! Aus wissenschaftlicher Sicht beträgt die optimale Mitgliederanzahl solcher Projektgruppen fünf bis acht Personen (deshalb ist Basketball wohl auch so viel dynamischer als Fußball!). Größere Gruppen beinhalten die Gefahr der Bildung von miteinander konkurrierenden Subgruppen.

Wichtiger als die Größe eines heterogenen Teams ist allerdings dessen Zusammensetzung. Laut wissenschaftlicher Beobachtung beinhaltet eine solche Gruppe idealerweise beide Geschlechter, bei Fehlen einer Führungskraft eine moderierende Person und – nicht zu unterschätzen – jemanden mit Humor, der die Gruppe bei Laune hält. Heterogen heißt also nicht wahllos zusammengewürfelt, sondern gezielt ausgewählt.
Eine der wesentlichen Fähigkeiten einer Führungskraft besteht sicherlich darin, die ihnen anvertrauten Mitarbeiter so einzusetzen, dass für das Unternehmen der größte Benefit entsteht. Bei der Bildung von Teams bedeutet dies, dass sie – die vorgesetzte Person – die Skills der Mitarbeiter einschätzen können sollte.

Damit sind wir bei MGA. Lorenz Arnold legt großen Wert darauf, alle seine Angestellten persönlich im besten Wortsinn kennenzulernen. Er zeigt nicht nur Interesse an ihnen, sondern hat es wirklich.

Bei der Bildung von heterogenen Teams unterscheidet er nach dem Antrieb für deren Bildung: »Es kann einerseits darum gehen, gezielt und bewusst ein Team zusammenzustellen, das dann Aufgaben besonders gut bewältigt, bei denen Kreativität eine besondere Rolle spielt. Ein heterogenes Team kann aber auch dadurch entstehen, dass man Menschen, die nicht einem Standardprofil, nicht dem eigentlich gewünschten Profil entsprechen, eine Chance gibt.« Im zweiten Fall ist das eigentliche Ziel die Bildung eines homogenen Teams aus Menschen mit diversen Voraussetzungen.

Damit sind wir beim Punkt: Jemandem eine Chance geben, der formal nicht die passenden Voraussetzungen für einen Job mitbringt.

MGA Ingenieurdienstleistungen GmbH, Sanderglacisstraße 9a, D-97072 Würzburg
Telefon: 0931-32258-0, Telefax: 0931-32258-33, E-Mail: info@mga-gmbh.com
www.mga-gmbh.com

Zwar sieht auch Lorenz Arnold in der Heterogenität das Potenzial für innovative und kreative Lösungen, siehe Sprachsteuerung und virtuelle Inbetriebnahme. Die überwiegende Mehrheit der Aufträge ist jedoch gekennzeichnet durch klare Vorgaben, die weniger Kreativität denn fachliches Know-how benötigen.

»Ein großer Teil der Arbeit im Maschinenbau besteht darin, auf Basis bekannter Prinzipien und etablierter Lösungen kundenindividuelle Maschinen so zu konstruieren und zum Leben zu erwecken, dass sie stabil die vereinbarten Leistungsdaten erbringen können«, formuliert es der MGA-Chef und konstatiert: »Das ist eine ganz schöne Herausforderung, das muss man erst einmal hinbekommen!«
Grundsätzlich gilt daher für Lorenz Arnold: »Uns sind eine (sehr) gute Ausbildung und wirklich gutes Fachwissen absolut wichtig. Die technischen Ausbildungen – ob Berufsausbildung, Weiterbildung oder Studium – in Deutschland sind im weltweiten Vergleich spitze und das gilt es zu nutzen.«

Anhand dieser Ausrichtung sucht MGA neue Mitarbeiter. Bei innovativen Projektansätzen werden trotzdem gezielt Kollegen eingebunden, die nicht nur auf ausgetretenen Pfaden wandeln, sondern frischen Wind mitbringen. Nicht nur deshalb ist Lorenz Arnold grundsätzlich offen gegenüber Bewerbern, die zwar bisher in anderen Bereichen unterwegs waren oder einen anderen kulturellen Hintergrund mitbringen und aus seiner Sicht trotzdem mit MGA kompatibel sind. Diesen Menschen eine Chance zu geben und zu erleben, wie sie diese nutzen, ist ihm eine besondere Freude.

Letztendlich macht der Faktor Mensch den Unterschied, ob ein Team funktioniert und damit auch, ob eigene und Kundenprojekte erfolgreich bewältigt werden oder nicht. Umso wichtiger ist es, sich im Vorfeld die Menschen in den Fachleuten genauer anzusehen und damit die Chancen zu verbessern, dass die Teams auch menschlich gut funktionieren.

Im Gegensatz zu Großunternehmen, die größtenteils nach Schema F (siehe Beitrag über Robo-Recruiting) einstellen, macht MGA sich die Mühe, jeden Kandidaten individuell anzusehen und sich dazu die nötige Zeit zu nehmen. Dies will Lorenz Arnold auch ganz bewusst beibehalten: »Diesen Vorteil im Vergleich zu Großunternehmen werden wir uns bewahren. Am Ende profitieren alle davon: Bewerber, Mitarbeiter, das Unternehmen und last but not least auch die Kunden.«

← Zurück