

Team- Kommunikations- Analyse: Unausgesprochenes sichtbar machen

Der 10-Minuten-Check für B-Corps
und Impact-Organisationen, die
Kommunikationsfallen verstehen
und verändern wollen.



Teams wirken abgestimmt, Aber es stimmt etwas nicht

Teams funktionieren, doch die **Themen**, die Kosten verursachen und die Zusammenarbeit gefährden, bleiben oft **unausgesprochen**:

Spannungen, unausgesprochene **Konflikte**, unklare **Kritik**, **Überlastung** oder **Zweifel** an Projekten und Entscheidungen.

Die Folgen?

Die größten versteckten Kosten für euer Team und eure Projekte:

- **innere Kündigung**
- **verlorene Kreativität** und Innovationschancen
- **Krankentage, Projektverzögerungen**
- **Fluktuation**



Genau hier kommt empathische, klare Kommunikation ins Spiel: Sie entscheidet, ob solche Themen **frühzeitig angesprochen** werden oder **im System stecken bleiben** und teuer werden.

Warum ist das wichtig:



mind 41 % weniger
Fehlzeiten



20 % mehr
Innovation



> 110 Mrd. €
Produktivitäts-
verluste vermeiden

Quellen: Gallup, Harvard Business Review, Google's Project Aristotle, McKinsey

Dieser Check zeigt dir in etwa 10 Minuten:

- wo ihr bereits **offen kommuniziert**.
- wo **Energie** in Flurfunk oder zwischen den Zeilen **versickert**.

Am Schluss habt ihr eine Idee, wo ihr mit **einfachen Schritten ansetzen** könnt.

Wer bin ich

Als Trainerin und Coach für empathische Kommunikation und Feedbackkultur helfe ich B-Corps und Impact-Organisationen, Fluktuation zu reduzieren und Team-Energie zu steigern.

Gemeinsam bauen wir mehr Vertrauen, entlocken die Innovationskraft wieder und feuer das Engagement!

Dafür bringe ich:

- über 20 Jahre Erfahrung im NGO-Bereich und in internationalen Organisationen, inklusive Leitungserfahrung
- über 12 Jahre Ausbildung und Praxis in Gewaltfreier Kommunikation nach Marshall Rosenberg, sowie Trainer*innen-Mentoring und Mediation auf Basis der GFK
- Needs-Based Coachinausbildung (basierend auf Gewaltfreie Kommunikation)
- Training als Botschafterin für die Inner Development Goals (IDG)



Buch ein
Kennenlerngespräch



Ondine Delavelle
KOMMUNIKATION & ENTWICKLUNG
Trainerin und Coach



Kommunikation-Check

Für wen ist der Check?

- **Teammitglieder**, die ihren Arbeitsalltag reflektieren möchten.
- **Team-Leads oder Projektleiter*innen**, die ein konkretes Team im Blick haben.
- **HR-/People & Culture-Verantwortliche**, die typische Muster in der Organisation erkennen und gezielt ansprechen wollen.



Dein Ergebnis?

Klarheit darüber, wo dein Team Energie verliert und Lösungsansätze

Anleitung

- Nimm dir **10 Minuten** Zeit.
- Beziehe jede Aussage auf dein aktuelles Team: Antworte spontan, wie du euren Alltag erlebst, auf einer **Skala von 1 (stimmt überhaupt nicht) bis 5 (stimmt voll und ganz)**
- Du kannst den Check alleine ausfüllen oder ihn später im Team, in einer Leitungsklausur oder im HR-Team nutzen, um ins Gespräch zu kommen.

Jetzt Check starten!

1. Offenheit in eurer Kommunikation

Spannungen und schwierige Themen werden im Team offen angesprochen – nicht nur im Flurfunk oder zwischen den Zeilen.



Wenn ich mit einer Entscheidung unzufrieden bin, lasse ich meinen Frust eher im kleinen Kreis mit Kolleg*innen raus als im Plenum.



Es ist in unserem Team sicher, auch Unangenehmes ehrlich anzusprechen, ohne Angst vor Konsequenzen oder Abwertung.



Belastende Themen (z. B. Überlastung, Zweifel) werden offen angesprochen.



Wenn Kolleg*innen belastet, gestresst oder überfordert sind, besprechen sie das meistens nur im privaten Gespräch.



Spannungen oder Konflikte zwischen Teammitgliedern sprechen wir offen im Team an – nicht nur im kleinen Kreis.



2. Klarheit oder Andeutungen?

Bitten werden klar und konkret formuliert (z. B. „Kannst du bis Mittwoch die Unterlagen vorbereiten?“)



Feedback und Kritik sind so formuliert, dass alle verstehen, worum es konkret geht (mit Beispielen oder klaren Vorschlägen).



Bitten oder Kritik werden bei uns oft indirekt geäußert (z. B. „Man müsste mal ...“, „Das könnte besser laufen ...“).



3. Emotionen und Empathie

Gefühle wie Stress oder Frust dürfen im Team benannt werden und werden nicht überspielt.



Ich brauche viel Kraft, um meine Emotionen in der Arbeit zu verbergen.



Wenn jemand etwas Belastendes teilt, wird es relativiert, mit schnellen Lösungen übertüncht oder zur Seite geschoben.



4. Bewertungen vs. Beobachtungen

Ich habe regelmäßig bewertende Gedanken wie „Der/die ist immer zu spät“, „Mit dem kann man nicht rechnen“.



Wenn etwas nicht optimal läuft, sprechen wir über konkrete Beobachtungen – nicht über Personen und nicht hinter dem Rücken.



Ich merke bewusst, wenn ich andere bewerte, und kann innerlich einen Schritt zurücktreten.



Hinweis: Es ist normal, zu bewerten. Unser Gehirn macht das automatisch. Wichtig ist, mehr Bewusstsein hineinzubringen, damit Bewertungen nicht unbewusst eure Kommunikation steuern.

5. Unter Druck: Werte oder nur „funktionieren“?

In stressigen Zeiten merke ich, dass ich kurz angebunden bin bis hin zu unfreundlich oder ungut werde (lautere Stimme, konfrontativ/ bewertend vor anderen).



Unter Stress bleibt unsere Kommunikation respektvoll – auch dann, wenn es schnell gehen muss.



In stressigen Zeiten beobachte ich, dass Kolleg*innen kurz angebunden sind bis hin zu unfreundlich oder ungut werden (lautere Stimme, konfrontativ/ bewertend vor anderen).



Wir haben Rituale, um in stressigen Zeiten wieder in Verbindung mit unseren Werten zu kommen.



6. Handlungspotenzial

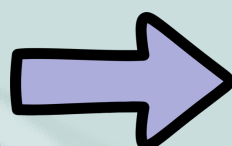
Ich habe konkrete Ideen, wie wir unsere Team-Kommunikation verbessern können.



Ich traue mich grundsätzlich, meine Ideen im Team einzubringen und umzusetzen.



Was bedeutet das für dein Team?



Schau auf die nächste Seite

Reflexion statt Punktejagd

Es geht nicht darum, perfekt abzuschneiden, sondern Muster im Teamalltag sichtbar zu machen.

Schau auf deine Antworten:

- Welche 1-2 Aussagen haben dich am meisten überrascht? Warum?
- Wo erkennst du diese Muster in deinem Team-Alltag?

Welcher Eindruck hast du?

- **"Wir sind auf gutem Weg"**: Die meisten Aussagen fühlen sich vertraut an. Ihr habt eine gute Basis, und ein paar gezielte Impulse können euch noch weiter bringen → Schau auf der nächsten Seite!
- **"Es gibt blinde Flecken"**: Einiges läuft gut, aber bei manchen Aussagen hast du gezögert oder gemerkt: da ist etwas Unausgesprochenes. Genau dort lohnt es sich hinzuschauen.
- **"Hier schlummert echtes Potenzial"**: Viele Aussagen haben dich überrascht oder unangenehm berührt. Das ist kein schlechtes Zeichen, sondern ein klarer Hinweis, wo Energie verloren geht und was sich verändern könnte.

Du hast jetzt gesehen, wo dein Team vielleicht noch leichter miteinander sein könnte.

Wenn du magst, können wir uns gemeinsam anschauen, wie ihr diese Muster nachhaltig verändert, ganz ohne großes Projekt. Dabei kann ich dir auch 1-2 Hebel aufzeigen, die zu euch passen.

Ich freue mich, dich kennenzulernen.

Hier kannst du einen
Termin buchen.





Ein paar kleine Schritte für euer Team

Du musst nicht alles auf einmal ändern. Hier vier einfache Ideen, die ihr sofort testen könnt. Ohne Zusatzprojekt!

Du merkst, ihr seid effizient, aber **Gefühle haben wenig Platz?**

Eine Idee zum Ausprobieren:

Probiere aus, **zuerst einfach nur zuhören** und zu sagen:

„Das klingt wirklich schwer für dich. Ich bin hier, wenn du mehr erzählen möchtest.“

Manchmal erleichtert das schon.

In **stressigen Zeiten** wird die Kommunikation kurz angebunden oder ungut?

Eine Einladung:

Nimm dir 30 Sekunden, bevor du in einer stressigen Situation sprichst, und frag dich:

„Was brauche ich gerade, um jetzt so zu handeln, wie ich es mir wünsche?“

Manchmal reicht schon diese kleine Pause.

Du beobachtest viele **Bewertungen?**

Eine Frage, die hilft:

„Was habe ich konkret beobachtet? Und welches Bedürfnis von mir ist gerade nicht erfüllt?“

Das hilft, aus der Bewertung rauszukommen.

Spannungen werden oft **nur im Flurfunk** besprochen?

Ein sanfter Anfang:

Frag im nächsten Meeting:

„Gibt es etwas, das wir heute klären sollten, bevor es im Flurfunk landet?“

Diese Themen wie Kommunikation, unausgesprochene Spannungen, Umgang unter Druck, lösen sich nicht durch einen einmaligen Check auf.

Sie verlangen **Reflexion, neue Gesprächserfahrungen und Übung** im Alltag. Genau dabei **begleite ich Teams und Führungskräfte in B-Corps und Impact-Organisationen** mit Formaten und Programmen, die zu ihrem Arbeitsalltag passen.



Lass uns darüber sprechen, was euer **nächster Schritt** sein könnte:

Du kannst direkt einen Termin in meinem Kalender buchen.

Oder du kannst mich auch gerne über LinkedIn, per Mail oder telefonisch kontaktieren.

- LinkedIn-Profil
- +43 6802084850
- info@ondinedelavelle.com
- <https://ondinedelavelle.com>



Ondine Delavelle
KOMMUNIKATION & ENTWICKLUNG

*Empathie und Feedbackkultur -
Für mehr Innovation & weniger Fluktuation*