

<b>Titel (Nr. 09 / 2018)</b>	<b>Feuert lieber den Chef!?</b>
<b>Zentrale Botschaft</b>	Die Arbeitsleistung eines Teams sinkt stärker, wenn ein Teammitglied – anstelle des Teamleiters – das Team verlässt.
<b>Schlüsselbegriffe</b>	Team Adaptation, Stellenabbau, Leistung, Hierarchie
<b>Praxisbezug/ Kontext</b>	Unternehmen stehen in kritischen Phasen manchmal vor der Aufgabe, Teamgrößen anzupassen und Mitarbeiter aus Teams abzuziehen. Dabei stellt sich die Frage, wer aus der Gruppe scheiden muss und welche Konsequenzen durch den Weggang der Personen für die weiteren Arbeitsprozesse entstehen.
<b>Wissenschaftliche Einordnung</b>	Der beschriebene Befund stammt aus der psychologischen Teamforschung. Hier wird unter anderem untersucht, wie sich Teams an veränderte Arbeitsbedingungen anpassen, welche Teamprozesse dann ablaufen und wie diese die Leistung beeinflussen. Im vorliegenden Fall handelt es sich um eine experimentelle Laborstudie in Kleingruppen, die untersucht, wie sich die Leistung eines Teams verändert, wenn ein Mitglied das Team verlassen muss.
<b>Wissenschaftlicher Befund</b>	DeRue und Team (2008) fanden heraus, dass es die Leistung eines Teams weniger beeinflusste, wenn die Führungskraft anstelle eines Mitarbeiters das Team verlies. Intuitiv hätte man wahrscheinlich angenommen, dass die Leistung des Teams stärker sinkt, wenn die Führungskraft anstelle eines Mitarbeiters fehlt. Die strukturelle Veränderung - die plötzlich fehlende Hierarchie - stellt das Team jedoch vor ganz neue Herausforderungen, die es zu meistern gilt. Die dadurch aktivierten Anpassungsprozesse führen dazu, dass die Leistung im Team nach der Entlassung der Führungskraft nicht wie erwartet abnahm. Musste jedoch ein untergeordnetes Teammitglied gehen, sank die Teamleistung in der Laborstudie.
<b>Methoden/ Datenbasis</b>	In der Studie wurden 355 Studenten in Teams von 5 Personen zusammengestellt. Aufgabe war die Durchführung einer gemeinsamen computerbasierten Militärsimulation. In dieser Simulation mussten Wege erkundet und erobert werden, was einzig durch die Entsendung einer bestimmten Anzahl an Fahrzeugen möglich war. Nach einer gewissen Zeit wurde ein Teammitglied aus dem Team genommen. Dies konnte entweder der vorher bestimmte Teamleiter sein oder ein diesem untergestelltes Mitglied. Die Leistung des Teams wurde anhand der korrekt durchgeführten Fahrzeugeinsätze gemessen.
<b>Qualität des Befundes/Aussage (Belastbarkeit/Evidenz)</b>	Die Studie wurde nicht in realen Teamstrukturen oder in Unternehmen durchgeführt, sondern in einer Simulation mit Studenten, die an einer freiwilligen Untersuchung teilnahmen. Die experimentelle Methode hat den Vorteil, dass die Veränderung in der Leistung des Teams direkt auf die Entlassung des Leiters oder des Mitglieds zurückzuführen ist. Jedoch ist der Befund nur sehr begrenzt in die Arbeitswelt übertragbar, da dort weitaus komplexere Faktoren wie Kompetenzen, Teamaufgabe, Emotionalität sowie rechtliche und unternehmerische Aspekte eine Rolle spielen. Die Befunde würden zudem nur auf Teams zutreffen, bei denen die Mitglieder ausreichend qualifiziert sind, die Aufgaben der leitenden Person zu übernehmen.
<b>Konklusion</b>	Die vorliegende Studie liefert keine Argumente, sich in der Praxis von der Führungskraft zu trennen. Für die Praxis ist diese unkonventionelle experimentelle Studie jedoch ein Anstoß, über die internen Faktoren und Hierarchien nachzudenken, die erfolgreiche Anpassungsprozesse an neue Situationen in Teams behindern könnten. Teammitglieder haben durchaus das Potential, Leitungsfunktionen zu übernehmen. Dies könnte insbesondere im Kontext verteilter Führungsverantwortung relevant sein.
<b>Literatur/Quelle</b>	DeRue, D. S., Hollenbeck, J. R., Johnson, M. D., Ilgen, D. R., & Jundt, D. K. (2008). How different team downsizing approaches influence team-level adaptation and performance. <i>Academy of Management Journal</i> , 51(1), 182-196.
<b>Autoren</b>	Luca Voß Masterstudiengang Psychologie der Universität Trier Forschungsorientierte Vertiefung „Teamarbeit und Teamprozesse“ (Prof. Dr. Thomas Ellwart)
<b>Datum</b>	28.06.2018
<b>Veröffentlichung</b>	Voß, L. (2018). Feuert lieber den Chef!?. In T. Ellwart & E. Clauß (Hrsg.) <i>Forschungspaket aus dem Seminarraum, (09/2018)</i> , Download: <a href="https://www.uni-trier.de/index.php?id=64878">https://www.uni-trier.de/index.php?id=64878</a>