

# Learning Bundles von managerSeminare

**Worum geht's?** Sich selbst empowern, Mitarbeitende empowern – mit den Handouts von managerSeminare bauen Sie wesentliche Basiskompetenzen als Führungskraft und Teammitglied aus: selbstgesteuert, eigenverantwortlich, agil.

**Was?** Die monatlich erweiterte Bundle-Reihe bietet interaktive PDFs mit jeweils sechs Selbstlern-Modulen zu einem typischen Kompetenz-Aspekt. Die Inhalte sind in Abfolge und Didaktik standardisiert. Sie bieten jeweils lerngerechte Selbstreflexionen, Inputs, Beispiele und einen Abschluss-Check.

**Für wen?** Die Module eignen sich als Handouts für Selbstlerner und deren Teams. Als Weiterbildungsprofi/Multiplikatorin dürfen Sie die PDF-Inhalte im Rahmen Ihrer Schulungsaktivitäten an bis zu 100 Personen weitergeben. Damit gelten die Bundles auch als perfekte Mobile-Learning-Bausteine für Trainingsprofis.

Mitglieder von managerSeminare erhalten Sonderpreise auf alle Bundles.



## Alle Bundles kennenlernen

[www.managerseminare.de/LeadershipMedien/LearningBundles](http://www.managerseminare.de/LeadershipMedien/LearningBundles)





LEADERSHIP

Führen von Teams

# Teams leiten

Learning Bundle mit 6 Units

# Intro

Die gute Führung eines Teams ist ein wichtiger Faktor für die Produktivität und Effizienz der gemeinsamen Arbeit. Im Alltag zeigt sich, dass manche Führungskräfte noch lernen müssen, mit dieser besonderen Führungssituation richtig umzugehen. Häufige Probleme sind: Die Führungskraft mischt sich zu viel in die Alltagsgeschäfte ein, lässt zu wenig Gestaltungsspielräume, legt keinen Wert auf eine ausgewogene Arbeitsbelastung.

Achten Sie als Teamleitung besonders auf folgende Punkte:

- Legen Sie gemeinsam Ziele fest.
- Machen Sie deutlich, welche Leistungen und welches Verhalten Sie erwarten.
- Lassen Sie aber Ihre Mitarbeitenden selbstständig ihre Aufgaben erledigen.
- Führen Sie eine regelmäßige Besprechung ein, bei der das Team und die Zusammenarbeit selbst Thema ist.
- Fordern Sie offene Rückmeldungen, wenn Schwierigkeiten im Umgang mit anderen Teammitgliedern auftreten.
- Unterstützen Sie, wo Ihr Rat und Ihre Erfahrung notwendig sind.
- Gehen Sie selbst offen mit Ihren eigenen Fehlern um und zeigen Sie Verständnis für die Fehler anderer.

Als Leiter:in eines Teams profitieren Sie selbst von einer guten Zusammenarbeit. Denn dann können Sie die Mitarbeitenden selbstständig arbeiten lassen und müssen nicht immer wieder dafür sorgen, dass sie motiviert bei der Sache sind. Die Motivation ergibt sich dann aus der Arbeit und Zusammenarbeit selbst – eine bessere Motivation kann es nicht geben.

Erfahren Sie,

- wie Sie Ihr Team erfolgreich führen,
- wie Sie die Arbeit über Ziele steuern,
- Wie Sie die Motivation Ihrer Mitarbeitenden aufrechterhalten und
- wie Sie den Erfolg der Arbeit kontrollieren.

Die folgenden sechs Learning Units unterstützen Sie auf dem Weg, Ihre Teams zu leiten.

- Unit 1: **Führungsverantwortung übernehmen**
- Unit 2: **Über Ziele steuern**
- Unit 3: **Motivation fördern**
- Unit 4: **Arbeit organisieren**
- Unit 5: **Zeit managen**
- Unit 6: **Erfolg kontrollieren**

# Führungsverantwortung übernehmen

Kein Team kann effizient und effektiv arbeiten und eine hohe Produktivität erreichen, wenn es nicht durch eine versierte Führungskraft unterstützt wird, die dem Team den Weg freiräumt und Rückendeckung gibt.

*Ein gutes Team braucht eine gute Führung.*



## BEI DEM THEMA GEHT ES UM DIE FRAGEN:

- Welche Rollen haben Sie als Teamleitung?
- Wie sorgen Sie für ein gutes Klima im Team?
- Wie unterstützen Sie eine gute Motivation und ein hohes Engagement?
- Wie berücksichtigen Sie individuelle Besonderheiten einzelner Mitarbeitender?



**Welche Erfahrungen haben Sie bei der Leitung von Teams gemacht?**

**Was funktionierte gut? Wo gab es schon einmal Schwierigkeiten?**

## Keywords

Aufgaben Entscheidungen Fehler gemeinschaftsorientiert Informationen Mediator  
Gestaltungs- und Handlungsfreiräume Moderator Motivation  
Unter- und Überforderung Zusammenarbeit Zuverlässigkeit Zuwendung



## Stellen Sie Ihr Verhalten auf den Prüfstand

Ob es Ihnen gelingt, ein positives, konstruktives Arbeitsklima zu schaffen, hängt nicht zuletzt davon ab, wie Sie Ihr Team leiten.



### Führen Sie Ihre Mitarbeitenden teamorientiert?

|  | stimmt | stimmt nicht |
|--|--------|--------------|
| Ich rege die Mitarbeitenden zur Eigenverantwortung an.   |        |              |
| Ich berücksichtige die Bedürfnisse und Interessen der Mitarbeitenden.                            |        |              |
| Ich gestatte dem einzelnen Mitarbeitenden, selbstständig zu arbeiten.                            |        |              |
| Ich empfinde andere Meinungen und andere Einstellungen als positiv und wünschenswert.            |        |              |
| Ich billige meinen Mitarbeitenden das Recht zu, Fehler zu machen.                                |        |              |
| Ich ermutige meine Mitarbeitenden zur Offenheit.   |        |              |
| Meine Mitarbeitenden wissen, dass sie von mir mit ihren Stärken und Schwächen akzeptiert werden. |        |              |
| Für mich ist Kritik und Anerkennung ein selbstverständlicher Teil des Umgangs miteinander.       |        |              |
| Ich hole mir regelmäßig Feedback von meinen Mitarbeitenden.                                      |        |              |

Bei allen Fragen, bei denen Sie mit „stimmt nicht“ geantwortet haben, sollten Sie Ihre Einstellung und Ihr Verhalten überdenken. Am besten: Fragen Sie Ihre Mitarbeitenden. Denn sie kennen am besten Ihre Stärken und Ihre „Optimierungspotenziale“.



Bitte bringen Sie die folgenden acht Aussagen in eine Rangfolge. Die Aussage, die Ihnen am wichtigsten und treffendsten erscheint, erhält den Wert 1, die zweitwichtigste den Wert 2 usw.

| Die Zusammenarbeit wird in einer Atmosphäre erleichtert, |  |
|--|--|
|  | die die Mitarbeitenden zur Eigenverantwortung anregt.  |
|  | die sich an den Bedürfnissen und Interessen der Mitarbeitenden orientiert.                           |
|  | die den Einzelnen gestattet, selbstständig zu arbeiten.  |
|  | die andere Meinungen und andere Einstellungen als positiv und wünschenswert erscheinen lässt.        |
|  | die Mitarbeitenden das Recht zubilligt, Fehler zu machen.  |
|  | die zur Offenheit ermutigt.  |
|  | in der die Mitarbeitenden spüren, dass sie akzeptiert werden.  |
|  | in der Kritik und Anerkennung als selbstverständlicher Teil des Umgangs miteinander akzeptiert wird. |

Mit dieser Rangfolge haben Sie eine Aussage darüber getroffen, was Ihnen besonders wichtig ist. Über zwei Punkte lohnt es sich dabei nachzudenken:

- Warum haben Sie sich gerade für diese Reihenfolge entschieden?
- Sind das auch die Punkte, die Ihre Mitarbeitenden favorisieren würden?

Geben Sie Ihren Teammitgliedern ein gutes Vorbild in

- der Art des Umgangs miteinander,
- Ihrem Engagement,
- Ihrer Motivation,
- der Art Ihres Umgangs mit anderen,

- Ihrem Kommunikationsverhalten und
- Ihrer eigenen Teamfähigkeit.

## Unterstützen Sie ein gutes Arbeitsklima

Wollen Sie die Zufriedenheit ihrer Mitarbeitenden steigern und zu einem guten Arbeitsklima beitragen, sollten Sie auf folgende Punkte achten:

- richtiger Einsatz der Mitarbeitenden

Die Tätigkeit sollte zu den Neigungen und Fähigkeiten des einzelnen Mitarbeitenden passen. Vermeiden Sie Unter- und Überforderung.

- Übertragung auch anspruchsvoller Aufgaben

Die Mitarbeitenden sollten nicht das Gefühl haben, sie seien nur Ihre „Zulieferer“. Sie sollten auch anspruchsvolle und herausfordernde Aufgaben erhalten und die entsprechenden Befugnisse und Kompetenzen eingeräumt bekommen.

- Freiräume für die Mitarbeitenden

Sie sollten ihre Mitarbeitenden nicht ans „Gängelband“ nehmen. Ihre Mitarbeitenden sollten die Gestaltungs- und Handlungsfreiräume bekommen, in denen sie frei entscheiden können.

- umfassende und schnelle Information

Sie sollten kein Wissen zurückhalten, um sich einen Vorsprung zu verschaffen. Sie sollten auch Informationen weitergeben, die nicht direkt mit dem Arbeitsgebiet zu tun haben. So schaffen Sie bei ihren Mitarbeitenden das Gefühl „ich bin wichtig“.

- Beteiligung der Mitarbeitenden

Sie sollten keine einsamen Entscheidungen treffen. Mitarbeitende sollten an wichtigen Entscheidungen beteiligt sein oder zumindest nach ihrer Meinung gefragt werden.





## Lern-Check

1. Was sollten Sie unterlassen, wenn Sie ein Team neu übernehmen?

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> alles bisher Geleistete infrage stellen       | <input type="checkbox"/> alles sofort ändern wollen                      |
| <input type="checkbox"/> die Mitarbeitenden auf neue Ziele einschwören | <input type="checkbox"/> die Leistungen Ihres Vorgängers/-in kritisieren |

2. Nach welchen Kriterien sollte die Arbeit im Team verteilt werden?

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> nach den Kompetenzen der Mitarbeitenden | <input type="checkbox"/> nach der Persönlichkeit der Mitarbeitenden |
| <input type="checkbox"/> nach den Neigungen der Mitarbeitenden   | <input type="checkbox"/> nach deren Rollen im Team                  |

3. Wie können Sie zeigen, dass Sie als Teamleiter:in Teil der Gruppe sind?

4. Wie können Sie die Motivation Ihrer Mitarbeitenden fördern?

Richtige Antwort =  Falsche Antwort = 

Lern-Check Formular löschen