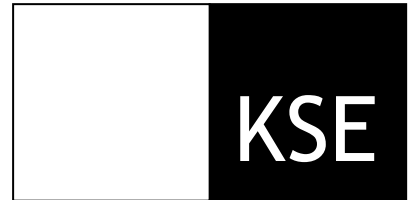
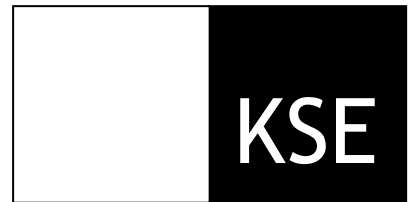


Im Team zum Erfolg – 12 goldene Regeln



KOMPETENZ
SCHAFFT
ERFOLGE

1. Modell „Schwamm“ – saugen Sie die Informationen auf:
Hören Sie vor dem Entscheiden zu – und fordern Sie die Teammitglieder dazu auf, zuzuhören.
2. Entschlüsse werden von allen getragen, wenn ein Entscheidungskonsens gefunden wird:
Führen Sie eine gemeinsame Entscheidung des Teams herbei.
3. Informieren Sie die Teammitglieder regelmäßig und fordern Sie angemessene und regelmäßige Information.
Angemessene Information ist Motivation.
4. Seien Sie für die Probleme der Mitarbeiter ansprechbar und gehen Sie darauf ein.
Ein gutes Team hat immer eine „Team-Mama“.
5. Bei der Auswahl der Team-Mitglieder spielt neben dem Fachwissen die soziale Kompetenz und das Betriebswissen eine wichtige Rolle:
Setzen Sie Ihr Team ausgewogen zusammen und fördern Sie die Weiterentwicklung der vorhandenen Kompetenzen.
6. Es motiviert, wenn die Aufgaben nicht unter- und nicht überfordern:
Verteilen Sie die Aufgaben nach den Fähigkeiten der Mitarbeiter.
7. Geben Sie ein Beispiel durch klare und wertschätzende Kommunikation. Fordern und fördern Sie Achtung und gegenseitiges Verständnis unter den Teammitgliedern.
Der Ton macht die Musik.
8. Delegation entlastet die Führungskraft und bezieht alle ein, auch in ungeliebte Aufgaben wie Protokoll schreiben:
Delegieren Sie die Aufgaben, die Sie als Projektleiter nicht unbedingt selbst erledigen müssen. Das verschafft Ihnen Freiraum und die Teammitglieder entwickeln Fähigkeiten und Verständnis.



KOMPETENZ
SCHAFFT
ERFOLGE

9. Die Führungskraft ist Modell für den Umgang im Team, für die Selbstorganisation und Qualität und Quantität der Leistung:
Seien Sie Vorbild in Ihrem Verhalten, Ihrer Arbeitsstrategie und Ihrer Leistung.

10. Zur Motivation gehört das Wissen, was gefordert ist, welche Verbesserungen angestrebt werden und wie das funktioniert:
Setzen Sie dem Team erreichbare Ziele und wirken Sie gleichzeitig immer auf Leistungsverbesserungen hin.

11. Die Führungskraft bespricht aufgetretene Probleme im Team oder mit den einzelnen. Nach außen und nach oben tritt sie auch in Problemsituationen für die Mitarbeiter ein:
Treten Sie für die Teammitglieder auch dann ein, wenn sie „Mist gebaut“ haben. In Problemsituationen zeigt sich, wer wirklich das Zeug zum Anführer hat!

12. Alleingänge vermeiden, Motivation erreichen über Einbeziehen:
Beziehen Sie die Teammitglieder in die Lösung wichtiger Probleme mit ein.

Bewusst handeln

Eine wesentliche Aufgabe im Führen von Teams besteht darin, nicht überstürzt, sondern behutsam vorzugehen. Wenn Probleme auftauchen, wird das Problem vorgestellt - nicht schon die Lösung. Der Teamleiter hört aufmerksam zu, was zu dem Problem gesagt wird und ermutigt die anderen Teammitglieder, einander zuzuhören. Im Prozess der Problemlösung zeigt sich die soziale Kompetenz. Der Teamleiter ist in der Lage, dem Team Zusammenhalt zu geben, indem er Diskussionen ermöglicht und die Mitarbeiter daran beteiligt.

Führen heißt wirklich: Vorne dran sein

Werden Entscheidungen getroffen, finden diese die allgemeine Unterstützung, weil alle Beteiligten sich in der Lage fühlen, das Verfahren zu beeinflussen. Damit allein ist jedoch noch kein unbeschränktes Engagement gesichert. Es ist Aufgabe des Teamleiters, nach der Entscheidung dafür zu sorgen, dass die vereinbarten Maßnahmen auch durchgeführt und entstehende Probleme gemeinsam gelöst werden. Deshalb muss er es verstehen, Sitzungen zu leiten, Unklarheiten anzusprechen, mit Konflikten umzugehen, Entscheidungen vorzubereiten, Beschlüsse zu fassen und Ergebnisse zu kontrollieren.