

Gelassen erfolgreich sein

Newsletter von LeCo Leadership Coaching GmbH

Ermöglicher oder Verhinderer!?

Bereits im letzten [Newsletter](#) von 2019 hatte ich das Thema Teamarbeit behandelt. Damals ging es um hilfreiche Rahmenbedingungen für gelingende Teamarbeit. Zur Erinnerung: Es ging um eine gemeinsame Vereinbarung, wie die Zusammenarbeit gestaltet werden soll, um die regelmäßige Standortbestimmung über den Zustand des Teams/der Zusammenarbeit und ggf. die Unterstützung bei der Bearbeitung von Konflikten.

In diesem Newsletter nun geht es darum, was ein Teamleiter tun kann, um das Team erfolgreich zu machen.

Inhalt

Ermöglicher oder Verhinderer!?

(S.1)

Teams erfolgreich führen

(S.2 und 3)

Schulungstermine (S. 4)

Hier finden Sie die Termine der öffentlichen Schulungen

In der Zusammenarbeit mit Firmen und Organisationen erlebe ich immer wieder, dass Führungskräfte wesentlichen Einfluss auf das Gelingen der Zusammenarbeit und die Qualität des Arbeitsergebnisses von Teams haben.

Um Missverständnissen vorzubeugen: Ich glaube nicht, dass Führungskräfte die Zusammenarbeit der Teammitglieder gut oder schlecht gestalten können. Schließlich geht es ja auch um *Teamarbeit* und nicht um *Vorgesetztenarbeit*!

Sie können aber sehr wohl die erforderlichen Freiräume für gelingende Arbeit im Team schaffen – oder auch nicht. Sie sind somit „Ermöglicher“ oder „Verhinderer“!

Nun kann es gut sein, dass Sie selbst kein Team leiten. Ich rate trotzdem den folgenden Artikel zu lesen. Denn möglicherweise arbeiten Sie in einem Team und vielleicht gibt Ihnen dieser Artikel Anregungen, wie sie weitere Verbesserungen in der Zusammenarbeit – gemeinsam mit dem Vorgesetzten – einführen können. Ein Versuch wäre es wert!

Ihr
Uwe Juli



Teams erfolgreich führen

Leider gibt es keine Standardrezepte für das ‚richtige‘ Führen von Teams. Denn jedes Team ist anders und die Zusammensetzungen der Persönlichkeiten im Team ist anders. Aber das macht ja die Aufgabe der Teamleitung gerade so interessant.

Faktoren des Gelingens

Überlegen Sie einmal was Sie selbst benötigen, um Motivation und Zufriedenheit bei der Arbeit zu empfinden. Erstellen Sie eine Liste mit diesen Punkten und ergänzen Sie sie immer weiter, wenn Ihnen noch weitere Faktoren einfallen. Mit ziemlicher Sicherheit sind dies auch die Punkte, die Ihre Mitarbeiter erwarten.

Natürlich gibt es da von Person zu Person unterschiedliche Motivationsfaktoren. Aber vermutlich werden Sie überrascht sein, wie viel Übereinstimmung es gibt.

Heute möchte ich mich auf folgende Faktoren konzentrieren:

- Raum für Mitgestaltung
- Klare Verantwortlichkeiten
- Möglichkeit der Weiterentwicklung
- Kultur zum Umgang mit Fehlern

Raum für Mitgestaltung

Aus der Psychologie wissen wir, dass der Mensch nach Sinn sucht in dem was er tut. Das gilt insbesondere für die Arbeitswelt! Hier verbringen wir viele Stunden am Tag. Nur wenn diese Tätigkeit auch „Sinn“ macht, wird sie als sinnvoll erlebt. Dann erfahren wir Bedeutsamkeit, Autonomie und Ganzheitlichkeit.

Um Mitarbeitenden dieses Gefühl von Sinn zu geben, sollten sie ein Verständnis davon bekommen, wie ihre eigene Tätigkeit das „Produkt“ komplett macht. Da das Empfinden für sinnhafte Aufgaben aber individuell unterschiedlich ist, sollten die Mitarbeitenden gleichzeitig die Möglichkeit haben, den Arbeitsprozess und die Arbeitsumgebung mitzugestalten: Welche Verbesserungsvorschläge/neue Ideen haben sie? Was kann anders gemacht werden?

Klare Verantwortlichkeit

Wer mitreden darf, soll auch immer Verantwortung übernehmen! Die Ideen und Vorschläge sollen von den Mitarbeitenden möglichst selbst ausprobiert bzw. umgesetzt werden. Wenn solche Aufgaben als Herausforderungen empfunden werden, geben sie zusätzlich die Möglichkeit, sich zu entwickeln.



Oder möchte der/die Mitarbeitende eine bestimmte Verantwortlichkeit im Prozess übernehmen? Lassen Sie ihre Mitarbeitenden verschiedene Aufgaben ausprobieren bis etwas gefunden wird, was sowohl Verantwortlichkeit fordert als auch eine Herausforderung für diese Person ist.

Möglichkeit der Weiterentwicklung

Das ist ein durchaus heikles Thema. Denn klar ist, dass den Mitarbeitenden die Möglichkeit zum Lernen gegeben wird, solange sie die Aufgabe noch nicht ‚beherrschen‘.

Doch was ist mit den Mitarbeitenden, die den Job richtig gut machen und (fast) nichts mehr dazulernen brauchen? Welche Möglichkeiten zur Weiterentwicklung geben Sie diesen Mitarbeitenden? Denn schließlich könnten sie das Team für spannendere Aufgaben verlassen – oder gar an Ihrem ‚Stuhl sägen‘.

Meine persönliche Ansicht an dieser Stelle ist, dass potentialstarke Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen immer die Möglichkeit zur Weiterentwicklung gegeben werden muss. Auch und gerade wenn dies bedeutet, dass sie dann andere/größere Aufgaben übernehmen. Wenn ich eine potenzialstarke Person in meinem Team hatte, haben wir immer vereinbart, bis zu welchem Punkt ich unterstützen kann. Anschließend haben wir gemeinsam überlegt, wie die weitere Karriereentwicklung (auch ausserhalb meines Teams) aussehen kann.

Im Laufe der Jahre habe ich mir so ein großes Netzwerk an sehr fähigen Menschen aufgebaut, die ich ein Stück ihres Weges begleiten konnte. Und natürlich habe ich dadurch gute Mitarbeit-



ende ‚verloren‘, aber dieser Führungsstil hat sich herumgesprochen und so kamen immer wieder leistungsstarke Mitarbeitende zu mir ins Team. Sie wussten, dass sie nicht an ihrem Bürostuhl ‚festgebunden‘, sondern in ihrer Entwicklung gefördert werden.

Kultur zum Umgang mit Fehlern

Fehler machen darf man nur in der Schule. Und selbst dort werden diese Fehler mit schlechten Noten ‚bestraft‘. Dabei sind wir uns vermutlich alle einig darin, dass jeder Lernende Fehler macht. Und Lernende sind wir schließlich alle bis zu unserem Lebensende.

Aus diesem Grund müssen wir lernen mit Fehlern konstruktiv umzugehen. Und Mitarbeitende haben ein sehr feines Gespür, ob von ihnen erwartet wird, dass sie wie ‚fehlerfreie Maschinen‘ funktionieren, oder ob sie aus den eigenen Fehlern lernen und sich entwickeln dürfen.

Natürlich dürfen Mitarbeitende nicht immer wieder die gleichen Fehler machen. Und sollte es passieren, dass die gleichen Fehler immer wiederholt werden ohne daraus zu lernen, dann

muss dies – nach vorheriger Ankündigung – Konsequenzen haben.

Wieviele Fehler muss man nun akzeptieren? Besprechen Sie dies doch mit Ihrem Mitarbeitenden:

Wieviele Versuche benötigt er/sie? Ab wann kann er/sie die Aufgabe zufriedenstellend erledigen? Was ist die Konsequenz, wenn es dann noch nicht funktioniert? Vereinbaren Sie einen Termin zu dem überprüft wird, ob die Absprache eingehalten ist. Sie werden sehen, dass die Mitarbeitenden sehr viel Einsatz daran setzen werden, diese Absprache einzuhalten.



Sie suchen Unterstützung in einer wichtigen Phase Ihres Lebens?

Es gibt Zeiten im Leben, in denen es gut ist, mit jemandem die eigene Situation aus einem ‚anderen Blickwinkel‘ anzuschauen und neue Wege und Optionen zu entdecken.

Gerne unterstütze ich Sie dabei. Rufen Sie mich an oder senden Sie mir eine E-Mail. Ein Erstgespräch ist immer unverbindlich und es entstehen keine Kosten für Sie.

Ich freue mich von Ihnen zu hören!

Uwe Juli

Seminartermine

Folgende öffentliche Seminare sind in den nächsten Monaten geplant:

Zeitmanagement

24./25. April 2020 in der Volkshochschule Wiesbaden. Zu buchen über die VHS-Homepage (www.VHS-Wiesbaden.de)

Arbeits- und Privatleben so gestalten, dass sie einander ergänzen

6. Mai, 4. Juni und 29. Juni 2020 als interaktives Online-Training, zu buchen bei [VRM \(Link\)](#)

Aktive Lebensgestaltung mit 50 +

13. Mai, 23. Mai und 6. Juni als interaktives Online-Training, zu buchen bei [VRM \(Link\)](#)

Video-gestütztes Online-Training!
Sicher und bequem von Zuhause teilnehmen

Bezug des Newsletters

Möchten Sie den Newsletter regelmäßig beziehen? Das ist ganz einfach möglich, indem Sie eine E-Mail senden an

Uwe.Juli@LeCo-Coaching.de

und Sie erhalten etwa vierteljährlich die News per E-Mail kostenlos und unverbindlich zugesandt. Wenn Sie die News nicht mehr empfangen möchten, genügt ein kurzes E-Mail. Gerne können Sie den Newsletter auch an andere Personen weiterleiten.

Newsletter der LeCo Leadership-Coaching GmbH

Herausgegeben von:

LeCo Leadership Coaching GmbH
Alemannenstr. 16
65205 Wiesbaden
Telefon 0172 8943916
Uwe.Juli@LeCo-Coaching.de

LeCo 
Leadership Coaching GmbH