

VON DER KOLLEG*IN ZUR TEAMLEITER*IN

Die **5 Kardinalfehler** und
wie Du sie vermeidest





VON DER KOLLEG*IN ZUR TEAMLEITER*IN

Die 5 Kardinalfehler

1. Du beobachtest zu Beginn einmal „von der Ferne“ – man muss sich ja vorab mal einen Überblick verschaffen
2. Du machst so weiter wie bisher – es sind ja sowieso deine KollegInnen – die Rolle der Teamleitung wird überschätzt
3. Du änderst sofort alles, was Dir schon lange nicht gepasst hat
4. Du arbeitest besonders viel und übernimmst alle neuen Aufgaben – man muss ja Vorbild sein
5. Du führst sofort ein Berichtswesen o.ä. ein – weil Vertrauen ist gut, Kontrolle jedoch besser, damit man Dir nichts vorwerfen kann

Die neue Rolle als TeamleiterIn

Als neue Teamleitung – vor allem, wenn man aus dem Team aufsteigt, ist die Rollenfindung eine besondere Herausforderung.

- Wie geht man mit den früheren KollegInnen um?
- Wie legt man die Teamleitung an?
- Was ist der passende Führungsstil?
- Wie soll ich mich verhalten?
- Was verändere ich und was lasse ich wie gewohnt?

Welche Fragen bewegen Dich?



VON DER KOLLEG*IN ZUR TEAMLEITER*IN

Meine Tipps für einen gelungenen Start:

Mein Vorschlag, um rasch und ohne „Fettnäpfchen“ gut in die neue Rolle zu starten ist die Beachtung und Ausbalancierung dieser 3 Ebenen besonders wichtig:

Die Beziehungsebene



Ziel: ein harmonisches gemeinsames Arbeiten

Wenn Du vom Team in die Teamleitung aufsteigst, dann starte auf jeden Fall damit, die Beziehungsebene (in deiner neuen Rolle) aufzubauen. Dazu sprichst Du sowohl mit jedem Teammitglied als auch mit dem gesamten Team über die Erwartungen, die ihr aneinander habt. Was braucht jede/r einzelne von Dir als Teamleitung, was brauchst das Team von Dir und was erwartest Du von den Teammitgliedern und dem gesamten Team.



Mein Tipp: Führe zumindest wöchentlich ein Teammeeting ein (so es dieses nicht schon gibt) – Du könntest auch ein tägliches 10 Min. Standup-Meeting einführen, um einen guten Überblick zu erhalten und damit ihr Euch gut abstimmen könnt – dieses Standup-Meeting kann nach 1-2 Monaten aufgelassen werden – oder es gefällt, dann behalte es bei. Man kann dieses gut für gemeinsames Socializing verwenden – so wächst das Team zusammen. Wenn ihr hybrid arbeitet – dann trifft Euch auch virtuell.



Die Sachebene

Ziel: eine qualitativ hochwertige Erledigung der Team-Aufgaben und Erreichen der Teamziele

Was ist bei uns im Team zu tun? In welcher Qualität? In welchem zeitlichen Rahmen? Was müssen wir tun, damit unsere Kunden (interne wie externe) mit uns zufrieden sind? Wenn Du bereits Team-MitarbeiterIn warst, dann wird Dir das eher leicht fallen, weil Du weißt, WAS & WIE zu tun ist. Eine Herausforderung könnte es sein, dass Du relativ bald nach der Übernahme der Teamleitung ein Kritikgespräch machen musst, wenn ein Teammitglied nicht entsprechend arbeitet.



Die Strukturebene

Ziel: die Einnahme der Teamleitungsrolle sowie die Befolgung der Regeln des Unternehmens

Wie wird Führung bei uns im Unternehmen gelebt? Welche Erwartungen hat man an eine Teamleitung? Was muss getan werden?



Mein Tipp: kläre auch genau die Erwartungen, die Deine Führungskraft an Dich hat.



VON DER KOLLEG*IN ZUR TEAMLEITER*IN

Zu den Kardinalfehlern und warum Du sie vermeiden solltest:

Lass Dein Team sofort spüren, dass Du die **Teamleitung übernommen** hast und dass sie sich auf Dich verlassen können. Das machst Du am besten, indem Du passenden Austausch / Meetings anbietest und dort die Agenda vorschlägst und in die Moderationsrolle gehst.

In der Teamleitung hast Du eine **neue Rolle** – Du bist nicht mehr Teammitglied. Manche Themen solltest Du mit anderen TeamleiterInnen oder Deiner Führungskraft besprechen. Reflektiere Deine neue Rolle.

Änderungen, die das Team betreffen, solltest Du mit dem Team besprechen und erst nach einer Eingewöhnungsphase einführen. Sonst könnten die Teammitglieder denken, dass alles, was sie vorher gemacht haben, nicht gut war.

Gewährleiste, dass alle (neuen) **Aufgaben balanciert** im Team verteilt sind – überlege immer: Wer kann es besonders gut? Wer hat noch Zeitressourcen? Wer möchte sich weiterentwickeln?

Damit Du **nicht in eine Überforderung** kommst, analysiere, welcher Deiner Aufgaben Du abgeben bzw. **delegieren** kannst.

Hier findest Du einen Leitfaden und einen Test:

<https://www.ladinig.at/richtig-delegieren/>



Überlege Dir, was Du brauchst, damit Du stets einen **guten Überblick** über die Teamaktivitäten hast – bei täglichen kurzen Standup-Meetings hast Du diesen täglich. Du kennst Dein Team, also weißt Du auch, wo etwas schief laufen kann – darauf richtest Du Dein Augenmerk und fragst nach. In den **Einzelgesprächen** kannst Du die TeammitarbeiterInnen fragen, wo und wie Sie Deine Unterstützung wünschen.



Mehr dazu findest Du bei meinem **Online-Kurs** „Die Leadership Erfolgsformel“ unter diesem Link: <https://www.ladinig.at/die-leadership-erfolgsformel/>

Ich wünsche gutes Gelingen!

Du hast noch **Fragen** zum Thema oder möchtest **Unterstützung** bei der Umsetzung? Hier kannst Du einen **Termin** mit mir vereinbaren:

<https://bit.ly/3486HbS>

