



Corinna Ladinig

Coaching&Training

# 5 PRAKTISCH UMSETZBARE TIPPS FÜR NEUE TEAMLEITER\*INNEN



## VON DER KOLLEG\*IN ZUR TEAMLEITER\*IN

MIT MEINEN 5 PRAXIS-TIPPS  
ÜBERWINDEST DU DEINE UNSICHERHEIT

[www.ladinig.at](http://www.ladinig.at)



# 1 Eisberg & 5 Tipps

## 01 Die **Sachebene** gestalten

Aufgaben - Qualität - Ziele

## 02 Die **Beziehungsebene** gestalten

Gemeinsam harmonisch arbeiten

## 03 Die **Strukturebene** gestalten

Rollen - Prozesse - Regeln



# HERZLICH WILLKOMMEN!

Ich bin Potentialentwicklerin und unterstütze junge und neue TeamleiterInnen dabei, rasch und mit Leichtigkeit in die neue Führungsrolle zu gelangen. Weiters begleite ich Frauen in leitenden Positionen durch alle Herausforderungen zu ihrem ganz persönlichen beruflichen Zielen. Es ist mein Credo und grenzenloser Belief, dass zu einem glücklichen und erfüllten Leben, die Entfaltung der eigenen Potentiale notwendig ist. Frei nach Franz Grillparzer: "Sei die, die du bist und werde zu der, die du sein kannst" - und dafür habe ich ein besonderes Gespür. Aufgrund meines eigenen Lebensweges, viel gesammelter Erfahrung und einem riesigen Methodenkoffer, bin ich eine inspirierende Unterstützerin. Alle meine Coachees melden mir stets zurück, dass sie auch meinen Humor und meine Leichtigkeit schätzen, mit dem angenehmen Side-Effekt, dass Probleme plötzlich einen Teil ihre Schwere verlieren und bewältigbar werden.



*Corinna Ladinig*

Coach für Young Leaders & Frauen in Führungspositionen

## NEU IN DER TEAMLEITUNG?

Mit diesem Ratgeber zeige ich Dir, welche Ebenen Du gleich zu Beginn Deiner Teamleitung beachten solltest, damit Du Dich sofort sicher in Deiner neuen Rolle fühlen kannst. Es geht um:

- qualitativ hochwertige Erledigung der Aufgaben & Erreichen der Teamziele
- harmonisches, gemeinsames Arbeiten
- Klarheit über Rollen - Regeln - Vorschriften



# EINLEITUNG

Passende Kommunikation ist eines der wichtigsten Führungskompetenzen, die Du als TeamleiterIn brauchst, um rasch mit deinem Team zusammenarbeiten kannst.

Insbesondere solltest Du folgende 3 Ebenen der Kommunikation beachten:

1. Sachebene: jede/r im Team muss wissen, wofür er/sie zuständig ist, welche Aufgaben zu erledigen sind und in welcher Qualität - es lohnt sich, darüber im Detail zu sprechen - z.B. in einem Teammeeting
2. Beziehungsebene: da Menschen sehr unterschiedlich sind, gibt es auch verschiedene Herangehensweise an Aufgaben und unterschiedliches Verhalten. Eine gute Beziehung zwischen Teammitgliedern sollte von der Teamleitung gestaltet werden.
3. Strukturebene: in jedem Team und jeder Organisation gibt es Vorgaben, Vorschriften, Prozesse und Regeln. Diese müssen transparent gestaltet sein oder werden, damit sich jede/r auskennt.

Wie Du nun diese 3 wichtigen Ebenen steuern kannst und was Du ganz konkret tun kannst bzw. sollst, das liest Du in den nächsten Seiten.

## Der Eisberg in der Teamleitung





# 1. DIE SACHEBENE

## Für eine qualitativ hochwertige Erledigung der Aufgaben & Erreichen der Teamziele

Wenn Du bereits Team-MitarbeiterIn warst, dann weißt Du WAS & WIE die Aufgaben zu erledigen sind und in welcher Qualität. Trotzdem ist es von Vorteil darüber im Detail zu sprechen, damit es keine Missverständnisse gibt. Eine Herausforderung könnte es sein, dass Du relativ bald nach Übernahme der Teamleitung ein Kritikgespräch führen musst, weil ein Teammitglied nicht gut arbeitet.



### TIPPS 1&2

Führe mit **jedem Teammitglied** ein **Einzelgespräch** in dem Du nachfragst, wie gut es sich bei der Aufgabenbearbeitung auskennt und wo es von Dir Unterstützung braucht und in welcher Form. In diesem Gespräch kannst Du dann auch gleich die von Dir erwartete Qualität an und auch, wie Du gerne bei Schwierigkeiten informiert werden möchtest.

Fragen und Anregungen bei der Aufgabenbearbeitung kannst Du im Team bei einem der **Teammeetings** ansprechen.



# 1. DIE BEZIEHUNGSEBENE

## Für 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.



### TIPP 3

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.



## 3. DIE STRUKTUREBENE

### Klarheit über Rollen - Regeln - Vorschriften

Unausgesprochene oder unklare **Erwartungen** sind eine Quelle von Missverständnissen und Konflikten. Kläre daher die Erwartungen, die Dein Team, Deine Führungskraft und auch Du selbst an Deine Rolle als Teamleitung haben. Eine weitere Quelle von Fehlern & somit Frustration sind unklare oder schlecht definierte **Prozesse** oder Unklarheit wer welche Aufgabe in welcher Zeit erledigen muss. Es ist wichtig, dass alle über **Regeln und Vorschriften** im Team bzw. im Unternehmen - auch die "geheimen" Bescheid wissen und diese befolgen.



#### TIPPS 4 & 5

Sprich mit allen Beteiligten über die **gegenseitigen Erwartungen** und verhandle sie (neu), wenn notwendig.

Überprüfe, ob Ihr im Team das gleiche Bild von Euren Prozessen habt und welche Regeln oder Vorschriften es gibt, die Euch im Team betreffen.

Sprich auch mit Deinem/r **Vorgesetzten** welche Erwartungen er/sie an Dich hat. Kläre welche **Infos**, in welcher Form und wann er/sie von Dir gerne hätte.

# Selbst-Reflektion

Welche Schritte hast Du schon unternommen?

.....

.....

.....

.....

.....

Welche nächsten Schritte wirst Du jetzt unternehmen?

.....

.....

.....

.....



# ZUSAMMENFASSUNG TIPPS

-  Führe mit jedem Teammitglied ein **Einzelgespräch**, wie gut es sich bei der Aufgabenbearbeitung auskennt und wo es von Dir Unterstützung braucht.
-  Führe zumindest wöchentlich ein **Teammeeting** oder ein tägliches 10 Min. **Standup-Meeting** zur Abstimmung
-  **Fragen und Anregungen** bei der Aufgabenbearbeitung kannst Du im Team bei einem der Teammeetings ansprechen
-  Sprich mit allen Beteiligten über die **gegenseitigen Erwartungen** und verhandle sie (neu), wenn notwendig. Mach das gleiche mit deiner/m Vorgesetzten. Kläre den Informationsfluss
-  Überprüfe, ob Ihr im Team das gleiche Bild von Euren **Prozessen** habt und welche **Regeln** oder **Vorschriften** es gibt, die Euch im Team betreffen.



## DEINE NÄCHSTEN SCHRITTE

### **EINZELGESPRÄCHE MIT ALLEN TEAMMITGLIEDERN**

Spricht darüber, wie sicher sie sich bei ihren Aufgaben fühlen, welche Unterstützung sie von Dir benötigen und wie sie gerne geführt werden wollen

### **TEAM-MEETINGS EINFÜHREN**

Gestalte Deine Kommunikation mit dem Team indem Du wöchentliche Teammeetings einführt bzw. tägliche 10 Min. Standup-Meetings organisierst

### **PROZESSE AUF KLARHEIT ÜBERPRÜFEN**

Da Du ja schon länger in dieser Firma arbeitest, weiß Du wahrscheinlich genau, was Probleme macht und welche Prozesse Du noch regeln musst.

### **REGELN & VORSCHRIFTEN BESPRECHEN**

Besprich mit dem Team welche Regeln & Vorschriften für Euch im Team gelten. Vergiss nicht, die ungeschriebenen Regeln auch zu erwähnen - vor allem Neue im Team kennen diese nicht.



### **VORLAGEN & ONLINE-LEHRGANG**

Wenn Du Vorlagen oder Anleitungen zu den jeweiligen Punkten möchtest, dann melde Dich bei mir unter [cl@ladinig.at](mailto:cl@ladinig.at). Ich kann Dir einige Muster zur Verfügung stellen.

Informationen zu meinen Online-Lehrgang "Die Erfolgsformel für Young Leaders" findest Du hier:

[www.ladinig.at/die-erfolgsformel-fuer-young-leaders](http://www.ladinig.at/die-erfolgsformel-fuer-young-leaders)

# DU HAST FRAGEN?

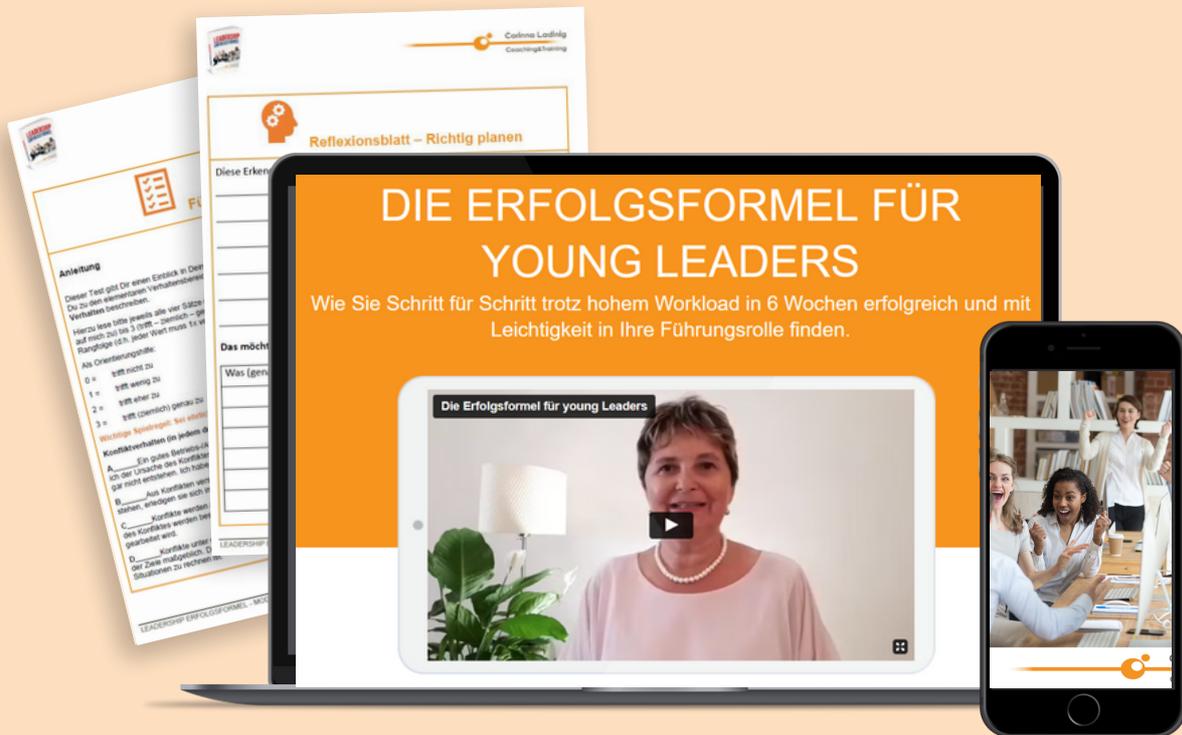


20 MIN. KOSTENFREIES  
BERATUNGSGESPRÄCH



Wenn Du Dir nicht sicher bist, welches Angebot für dich in Deiner momentanen Situation das passende ist, dann buche ein **kostenloses Beratungsgespräch** bei mir

TERMIN BUCHEN



## ERFOLGSFORMEL FÜR YOUNG LEADERS ONLINE LEHRGANG

In **6 Modulen** lernst Du, wie Dir Dein Start in die neue Teamleitung gut gelingt - das gibt Dir **Sicherheit** und Du hast sofort **Erfolge**. In einem **Startgespräch** klären wir Dein Ziel und nach jedem 2. Modul treffen wir uns online zu einem **individuellen Coachinggespräch**. Du erhältst **Checklisten, Tests, Reflexionsbögen** und **Umsetzungsanleitungen** u.v.m.

hier informieren



# VON DER KOLLEG\*IN ZUR TEAMLEITUNG

Veröffentlichung: Februar 2023

Autorin: Corinna Ladinig, MBA

E-Mail: [cl@ladinig.at](mailto:cl@ladinig.at)

Website: [www.ladinig.at](http://www.ladinig.at)

## Urheberrechtshinweis

©Copyright

Alle Rechte vorbehalten. Du darfst die Inhalte nicht kopieren, verbreiten oder an Dritte weitergeben. Es sei denn, du hast dir vorher ein ausdrückliches, schriftlich festgehaltenes Einverständnis der Autoren geholt.

## Haftungshinweis

Die Inhalte dieses Dokuments wurden mit größtmöglicher Sorgfalt und nach bestem Gewissen erstellt. Dennoch übernehmen die Autoren keine Gewähr für die Aktualität, Vollständigkeit und Richtigkeit der Inhalte. Für Schäden, die direkt oder indirekt durch das Anwenden der Inhalte, Tipps und Aufgaben entstanden sind, können die Autoren nicht zur Verantwortung oder Haftung gezogen werden. Für die Inhalte von genannten Internetseiten sind ausschließlich die Betreiber der jeweiligen Internetseiten verantwortlich.