



Merkblatt Führungstechnik (Basierend auf dem NOLK-Skript 2013)

1. Einführung

Als Leiterpersönlichkeit stehst du oft im Rampenlicht. Deine Fähigkeiten sowie dein Unvermögen werden so gut ausgeleuchtet. Daher ist es wichtig zu wissen, wie du deine Stärken ausspielen kannst um deine Schwächen zu kompensieren. Das nachfolgende Skript soll dir helfen, deinen Führungsstil zu finden.

2. Rollenverhalten in einem Team

2.1 Führer/in

Diese Person ist es gewöhnt, den „Lead“ zu übernehmen. Oft macht es ein bestimmtes Charisma, eine Ausstrahlung aus, welche die Person in dieser Rolle charakterisiert.

In dem du ganz besonders mit dieser Person zusammenarbeitest, vermeidest du Konkurrenzsituationen. Delegiere dieser Person Führungsaufgaben.

2.2 Anhänger/in

Diese Personen sind Anhänger von Führungspersonen. Sie können treue Verbündete sein oder versteckte Gegner, wenn sie jemandem folgen, welcher im Konflikt mit dir steht.

Wende dieser Person grosse Aufmerksamkeit zu. Damit fühlt sie sich ernstgenommen und wird so ermutigt, selbständig zu werden.

2.3 Aussenseiter/in

Diese Person steht für sich selber, lässt sich auch nicht besonders gut integrieren. Sie ist relativ unberechenbar.

Indem du dieser Person unproblematische Aufgaben delegierst, entdeckst du möglicherweise versteckte Talente.

2.4 Berater/in

Diese Person steht stets mit Rat und Tat zur Seite, weigert sich jedoch, bestimmte Verantwortung zu übernehmen. Auch wenn die Person manchmal etwas distanziert wirkt, kann sie genauso intensiv für die Ortsgruppe einstehen.

Indem du immer wieder die Meinung dieser Person einholst, gewinnst du einen treuen Gefährten, der dich auch in brenzligen Situationen nicht im Stich lässt.

2.5 Gegen-Alpha-Typ

Diese Person befindet sich in latenter Opposition zu deiner Führungsrolle. Sie wird dich versteckt oder offen kritisieren und findet auch Gründe dafür. Personen in dieser Rolle sind aber oft selbst nicht in der Lage, Führungsaufgaben zu übernehmen.

Indem du einerseits diese Person fest in die Arbeit mit einbeziehst, andererseits dich nicht von ihr verunsichern lässt, hilfst du ihr, ihren Platz in der Gruppe zu finden. In krassen Fällen kann es auch notwendig werden, sich von einer Person in dieser Rolle zu trennen.

3. Leiten praktisch

3.1 Das Gegenüber ernst nehmen

Nimm Kritik, Ideen, Wünsche etc. von allen Teammitgliedern ernst. Frage zwischendurch auch mal bei deinem Team nach, ob sie dir etwas mitteilen wollen.

3.2 Begleiten

Helfe deinen Teammitgliedern dort, wo du kannst und dich der Aufgabe gewachsen fühlst. Andernfalls kannst du ihnen auch eine geeignete Anlaufstelle vermitteln. Überlege dir, was du unternehmen kannst, das sich dir deine Teammitglieder mehr anvertrauen, falls dies noch nicht der Fall ist.

3.3 Helfen

Packe bei den Arbeiten, die du von deinen Teammitgliedern verlangst, auch selber tatkräftig an. Delegiere eher mehr Arbeiten an Andere, damit du da und dort helfen kannst, als dass du zu vieles selber machst. Drücke dich vor gewissen Tätigkeiten nicht, nur weil du sie nicht gerne machst.

3.4 Rückmelden

Lobe deine Mitarbeiter, wenn etwas besonders gut gelaufen ist. Fördere deine Mitarbeiter jedoch auch mit konstruktiver Kritik. Versuche dabei möglichst konkret und sachlich zu sein. Greife nie jemanden Persönlich an.

3.5 Delegieren

Delegiere Aufgaben, die du nicht notwendigerweise selber erledigen musst. So bekommst du mehr Zeit für das Wesentliche, das übergeordnete Ziel und für deine Unterstützung dort, wo sie notwendig ist. Überlege dir bei jeder Aufgabe, an wen du diese delegierst. Nutze die Stärken deiner Teammitglieder. Sei dir aber auch bewusst, dass du die Hauptverantwortung nicht delegieren kannst. Überlege dir, welche Aufgaben du selber machen musst, und welche du weitergeben kannst.

3.6 Verändern und Gestalten

Nimm dir Zeit Vorstellungen zu entwickeln und teile diese Überlegungen mit deinen Teammitgliedern. Habe Mut zur Veränderung dort, wo sie sinnvoll erscheint. Sei kreativ und präge die Arbeit mit deiner Persönlichkeit, deinen Stärken. Sprich mit deiner Ortsgruppe über Veränderungen und die Zukunft.

3.7 Wertvorstellung vermitteln und leben

Sei dir bewusst, dass du ein Vorbild bist. Werde dieser Funktion gerecht. Werde dir klar über deine Wertvorstellungen und vermittele diese auch. Rede

darüber, welche Werte dir wichtig sind und warum. Versuche auch in der Praxis danach zu handeln. Stehe jedoch zu deinen Fehlern, wenn du welche begehst. Überlege dir auch, welche für dich die wichtigsten Werte sind, welche du in die Cevi-Arbeit mit einbringen möchtest.

4. Tipps für den Alltag

- Sei dir über die verschiedenen Rollen innerhalb einer Gruppen im klaren und setze die verschiedenen Gruppen-Typen richtig ein.
- Nimm deine Teammitglieder ernst und gib ihnen das Gefühl, dass sie und ihre Arbeit geschätzt werden.
- Delegiere gewisse Arbeiten, damit du dich auf das Übergeordnete Ziel konzentrieren kannst.
- Sei stets ein Vorbild und lebe die Werte vor, welche du von deiner Ortsgruppe erwartest.

Erstellt: Zürich, 24. Januar, 2014

Verfasser: Urs Dummermuth v/o Balu