

KOMPETENZZENTREN
ALLGEMEINMEDIZIN
SACHSEN-ANHALT

3. SEMINARTAG: SkillsLab „Teamarbeit“

KOMPETENZ. PRAXIS. ZUKUNFT.

KOMPAS – Die Aussichten



KOMPETENZ. PRAXIS. ZUKUNFT.

Teamarbeit: Die Ziele

- Wertschätzung vermitteln
- Zusammenhalt formen
- Personal entwickeln

- Aufträge richtig erteilen
- Struktur gemeinsam auf-/ausbauen

- Zusammenfassung:
Führung durch Ziele und Vorbild

KOMPETENZ. PRAXIS. ZUKUNFT.

Wertschätzung vermitteln – die erste

- **Wertschätzen jeden Tag – praktisch**
 - Jeden Morgen jeden Kollegen begrüßen
 - Jeden erledigten Auftrag „bed(a)nken“
 - Gute Mitarbeit wahrnehmen und loben

Vorsicht:

- Lob nicht zur „Delegation“ missbrauchen
- mit Lob Konflikte nicht „zudecken“
- Kritik und Lob im 1:5 Verhältnis (?)
- Lob gleichmäßig / bewusst verteilen

<https://www.impulse.de/management/personalfuehrung/wertschaetzung-mitarbeiter/3502596.html>

KOMPETENZ. PRAXIS. ZUKUNFT.

Wertschätzung vermitteln – die zweite

- **Wertschätzen – strategisch**

- Fragen zu „Persönlichen“ = Stimmung fühlen
- Fragen zu Problemlösung = Verantwortlichkeit
- „Fairness“ anstreben: Gehalt + Anreize prüfen
- In Unternehmensplanung einbinden / informieren

Vorsicht:

- Belohnungs(mechanismen) transparent machen
- Nicht „Partei“ werden
- „Chef“ bleiben – Distanz wahren
- Gruppe, Person und Hierarchie beachten

Wertschätzung vermitteln – die dritte

Erfahrungen:

- Gute Rituale ?
- Lob + Kritik ?
- Fairness Lob / Anreize ?
- Einbindung / Information ?
- Plaudern und Chef-sein ?
- Was geht gar nicht ?

Today's Hospitalist



KOMPETENZ. PRAXIS. ZUKUNFT.

<https://www.todayshospitalist.com/drinking-coffee-alone/>

Zusammenhalt formen – die erste

- **Zusammenhalt – praktisch**

- „**wir**“ statt „ich“- Aussagen
- Definierte **Zuständigkeiten** = Verantwortlichkeit
- Regelmäßige **Teambesprechungen** mit Agenda
- **Konflikte** strukturiert besprechen = Streitkultur

Vorsicht:

- **Ego-Player** durch Aufträge (ein)binden
- **Mitläufer** nicht abhängen
- **Verlässlichkeit** durch Wiederholung + Moderation
- **Dokumentation** von Standards und Erfahrungen

Zusammenhalt formen – die zweite

- **Zusammenhalt – strategisch**
 - **Organigramm / Aufgabenzuweisung**
 - **Qualitätsmanagement „light“ ...**
 - **Fragen „wie machen wir das am besten“**
 - **Aktivitäten für die Gruppe**

Vorsicht:

- **Gemeinsame Werte nicht diktieren**
- **QM nicht überfordern**
- **Zeit lassen**
- **Chef(s) halten sich an Regeln**

Zusammenhalt formen – die dritte

Erfahrungen:

- **Corporate Identity ?**
- **Corporate Design ?**
- **Aufgabenzuweisung ?**
- **Aufgabenkontrolle ?**
- **QM ?**
- **Gemeinsame Aktivitäten ?**



Personal entwickeln – die erste

- **Personal (und Struktur) – praktisch**
 - **Stärken** und Schwächen kennenlernen
 - **Fortbildungen** anbieten / fördern / fordern
 - **Mitarbeitergespräche** führen
 - **Ergebnisse** evaluieren

Vorsicht:

- **Überforderung** erkennen / erfragen
- **Realistische Ziele** setzen
- **Leistung = Belohnung** umsetzen
- **Teamstruktur** (α , β , $\gamma\gamma\gamma\gamma$, Ω) beachten

Personal entwickeln – die zweite

- **Personal (und Struktur) – strategisch**
 - **Mitarbeitergespräch: Vorbereitung / Doku**
 - **Fortbildung: Budget, Zeit, Person - planen**
 - **Team informieren / Ziele definieren**
 - **Ergebnisse geplant + verlässlich evaluieren**

Vorsicht:

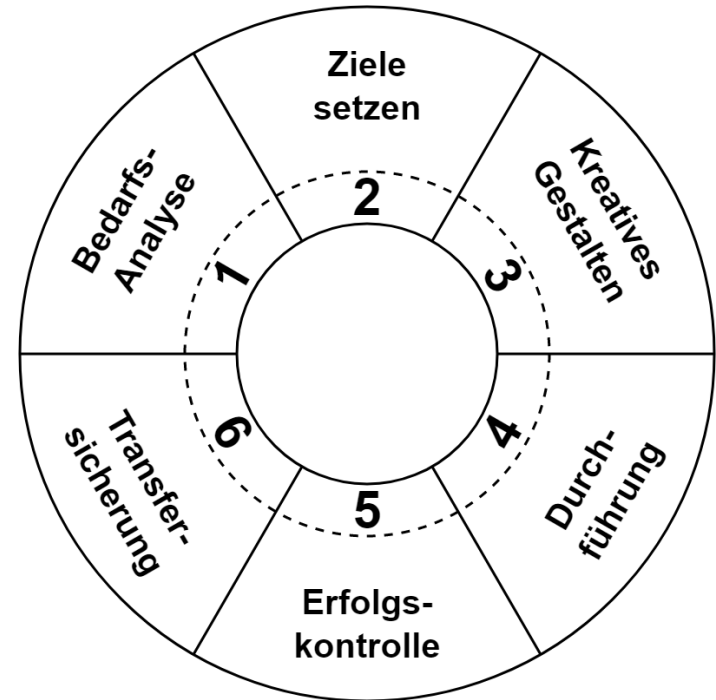
- **Eigene Führungsfähigkeit entwickeln**
- **Einigkeit der Leitung vorbereiten**
- **Budget für Belohnung kennen**
- **Teamstruktur (α , β , $\gamma\gamma\gamma\gamma$, Ω) entwickeln !**

Personal entwickeln – die dritte

Erfahrungen

- **Mitarbeitergespräche ?**
- **Fortbildungsangebote ?**
- **Belohnungssystem ?**
- **Teamstruktur ?**
- **Einigkeit der Chefs ?**
- **Personalakquise ?**

Funktionszyklus systematischer Personalentwicklung



Aufträge richtig erteilen

Im Kleinen und im Großen...

- **Warum / Wer / Womit / bis Wann / Doku**
- **Aufgabe = Kompetenz = Verantwortung**
- **Was passiert, wenn nichts passiert ?**
- **Was machen die Anderen ?**

Vorsicht:

- **Autorität ist (auch) kompetenzabhängig**
- **Fairness hinterfragen**
- **Belohnung: Lob, Zeit, Geld – oder was ?**
- **Vorbildfunktion des Chefs**



KOMPETENZ. PRAXIS. ZUKUNFT.

Struktur gemeinsam auf-/ausbauen

Struktur – Kern des Unternehmens...QM banal?

- **Entwicklung: Bedarfe / Ziele kennen**
- **Ressourcen: realistisch einschätzen**
- **Team: einbinden / Ziele gemeinsam definieren**
- **Umsetzung: schrittweise planen**
- **Ergebnisse: geplant + verlässlich evaluieren**

Vorsicht:

- **Eigene Ziele passen ?**
- **Ziele der Mitarbeiter passen ?**
- **Lohnt sich das ? (für Jeden ?)**



KOMPETENZ. PRAXIS. ZUKUNFT.

Zusammenfassung

Gute Teamarbeit in der Praxis bedeutet:

- Ein guter Chef sein ?
- Führung durch Vorbild ?
- Führung durch Ziele ?
- Teamplay ?

**Zum Schluss:
Ein Schlusswort**

Dinge die ein Schlusswort gelingen lassen

- Absätze zur logischen Gliederung
- Bewertungen eindeutig als eigene Bewertung kenntlich machen
- Oft gemachter **Fehler**: Allein auf Zukünftige Entwicklung beziehen

KOMPETENZ. PRAXIS. ZUKUNFT.

VIELEN DANK !

