

Themenspeicher

Teamharmonie und Kommunikation

- Harmonie im Team
- Kommunikation befördern
- Umgang mit Konflikten, Spannungen
- offene (notwendige) Kommunikation
- Kommunikation Team
- Regeln im kollegialen Umgang miteinander
- Gestaltung der Teamrunden
- menschlichen Austausch im Team befördern (z.B. Bewegte Pause)
- aktives Zuhören: Gegenüber wiederholen lassen, „was verstanden“
- Meetingkultur, klare Agenda, Protokolle lesen, Vorbereitungen, Wissensdatenbank von MA, Kompetenzen für Probleme nutzen
- Unterstützung bei gewünschter Empathie geben

Führung und Verantwortlichkeiten

- Führung als Team zu Zweit
- ➔ ¼ der Arbeitszeit in Führung
- Führung als Delegieren & Abgeben, keine Projektleitung
- Abgestimmtes Vorgehen der Führungskräfte
- ➔ Klärung wer darf Entscheidungen treffen im Haus?
- Führungsspanne als TL – „gemeinsamer Spirit“
- Besetzung von Bewerbungsgesprächen mit Teamleitern (FK)
 - versierte Kollegen mit guter fachlicher Übersicht und schneller Auffassungsgabe und empathische MA mit Menschenkenntnis
 - zur Klärung der notwendigen Einarbeitung
- Hausaufgabe für Bewerber (Assessment), Test zur Einsatzvorbereitung

Prozessoptimierung und Arbeitsorganisation

- Prozessoptimierungen Checklisten (z.B. LV) in allen Bereichen, insbes. für neue MA
- Bebuchungsgrad Outlook Kalender
- Pflege Outlook-Kalender - Pufferzeiten blocken
- Regeltermine sicherstellen
- Prioritäten der Arbeitsbewältigung
- Zeitprobleme, die neuen MA aus dem Büro raus auf die Baustelle zu bringen (Praxis)
- Terminverluste wegen unzureichendes oben -> unten

Mitarbeiterentwicklung und -unterstützung

- Entwicklung Stärken der Mitarbeiter Optimierung
- Voraussetzung Arbeitsfähigkeit
- Verantwortungsgefühl
- Beziehungsqualität mit den MA: Rolle
- Kompetenzen: fachlich / personell
- Eigenverantwortung der MA befördern
- ➔ Anregung zum bereichsübergreifenden Denken/Handeln in den Projekten
- Lernen aus Fehlern: Nachbesprechungen
- Evaluation aus Projekten: „Lesson learned“ auswerten

Rollen und Zuständigkeiten

- Aufgabe-/Tätigkeitsbeschreibungen, Suchprofile
- eindeutige Stellenbeschreibungen
- Rollen in der Arbeit für Kunden (MA mitnehmen)
- Unersetzbarkeit von Wissensträgern: Dilemmasituation
- ➔ Abgrenzung Team / Projektleitung, Verantwortung, Aufgaben

Unternehmensstrategie und -ziele

- ➔ Außenpräsentation Integral: qualitative Standards (zentral formuliert)
 - Verbindlichkeit von Projektabstimmungen
 - Konzept für Interpretation neuer (fremdsprachlicher MA)
 - erwartetes Know-how-Profil als Arbeitsgrundlagen
 - Informationsfluss: alle mitnehmen soweit nötig/möglich
 - Arbeit bei Integral macht Spaß / „Wachstumsschmerz“
 - auskömmliches Firmenergebnis
 - Transparenz zur Wirtschaftlichkeit – Kosten
- ➔ Bereits freigegebene Themen