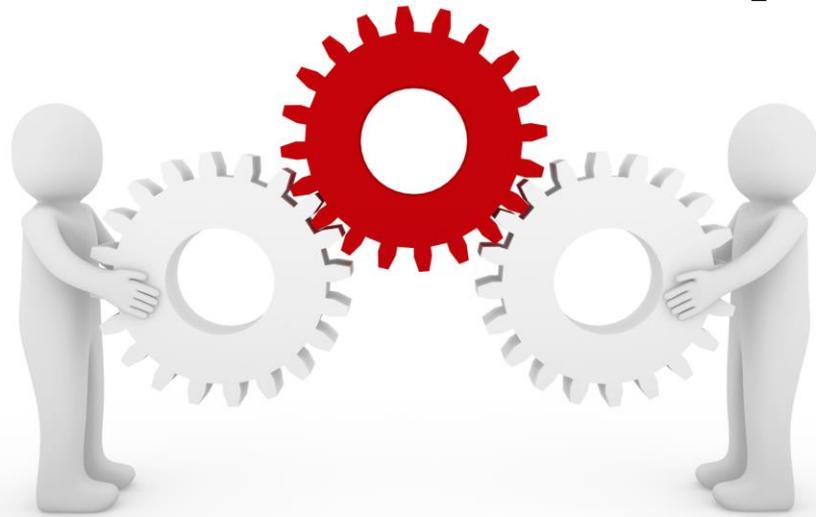




Media Engineering

Der Mensch im Projekt



R. Weller

University of Bremen, Germany

cgvr.cs.uni-bremen.de



Teamführung



Ein **Teamleiter** ist eine Person, die ein Team führt und sicherstellt, dass die Ziele des Teams innerhalb der Vorgaben der Rahmenorganisation erreicht werden, also die Aufgaben der Teamführung übernimmt.
(Wikipedia)



Der ideal Teamleiter?

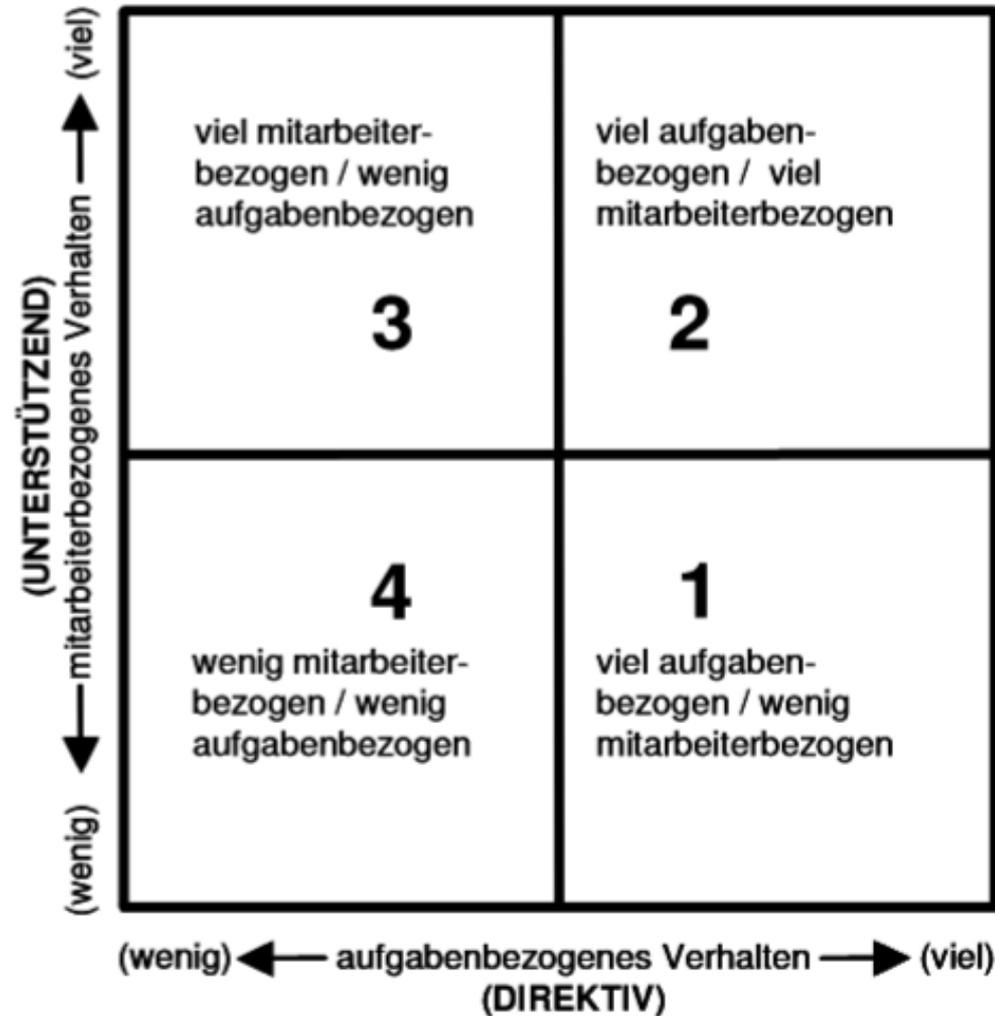
- Fachwissen
 - mehr generell, als speziell
- Methodische Qualifikation
 - Methoden und Techniken des Projektmanagements
- Soziale Qualifikation
 - Fähigkeit der Gruppenführung, Beherrschen von Gesprächsführung, Durchsetzungsvermögen, Konfliktfähigkeit
Cohn: „Keine Methode ersetzt persönliche Wärme, Toleranz und positive Einstellung zum Menschen.“
- Kommunikationsfähigkeit
 - zuhören und andere Meinungen akzeptieren können, Einfühlungsvermögen besitzen, sich verständlich ausdrücken können
- Fähigkeit zur Selbstkritik



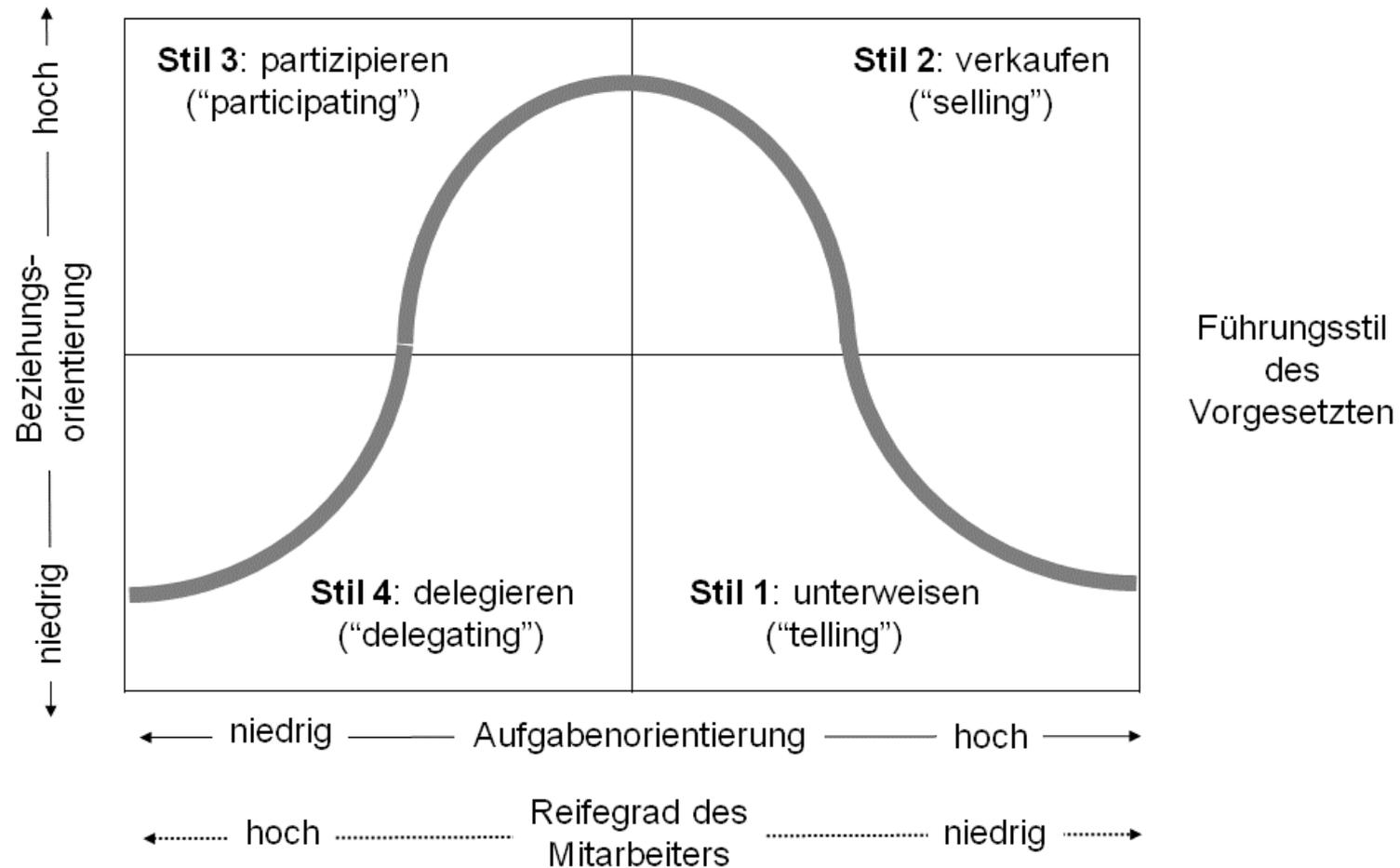
- Aufgabenbezogenes Verhalten (direktiv)
 - Ausmaß, in dem der Teamleiter Einweg-Kommunikation betreibt, also den Teammitgliedern erklärt, was sie wann, wo und wie zu haben.
- Mitarbeiterbezogenes Verhalten (unterstützend)
 - Ausmaß, in dem der Teamleiter den Teammitgliedern sozioemotionale Unterstützung gewährt, diese ermutigt und berät
- Studien ergaben: Kein Entweder-Oder, sondern viele Kombinationen



Vier Grundstile des Führungsverhaltens



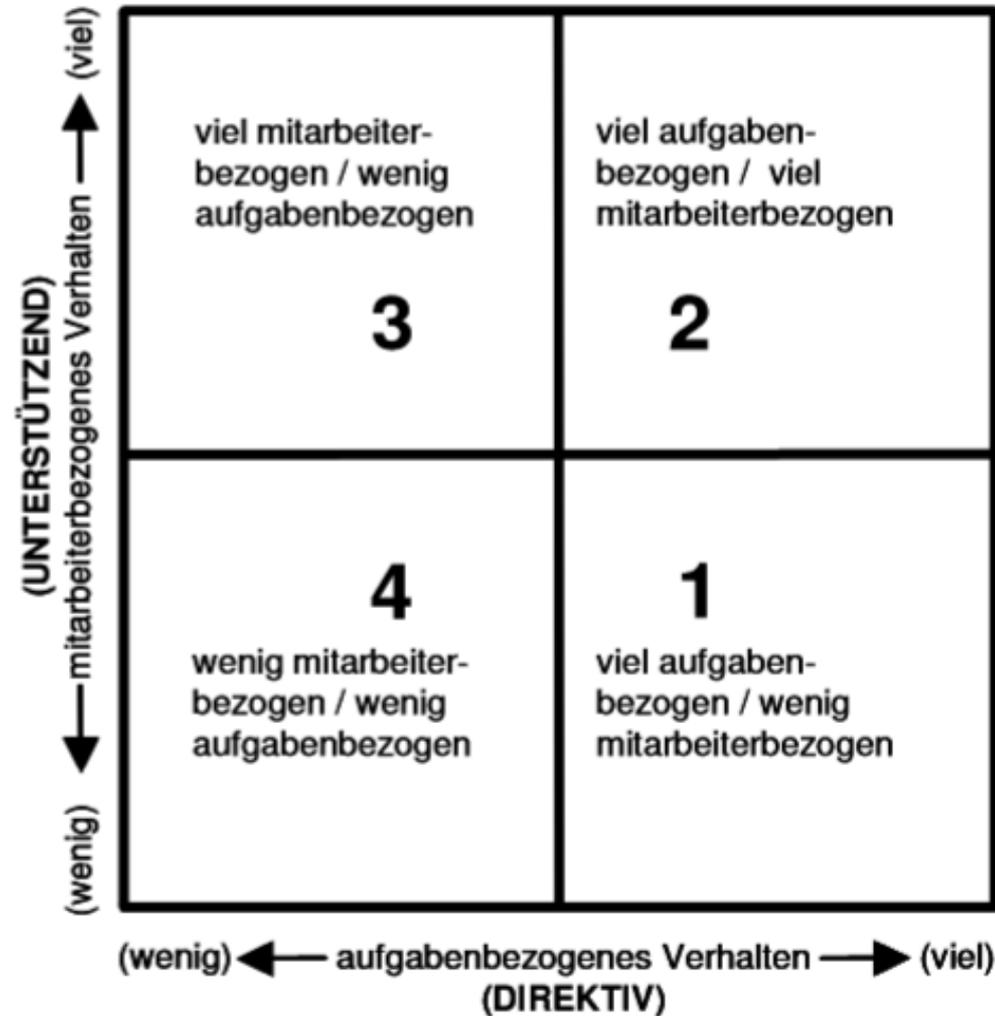
Situatives Führen (Hersey und Blanchard, 1977)



Quelle: Pelz, W., *Kompetent führen*, Wiesbaden 2004

- Problem: Keine wissenschaftliche Evidenz

Vier Grundstile des Führungsverhaltens



- Es gibt keine optimalen Führungsstil
 - Modell des Führungsstils weitgehend überholt
 - Methodisch Probleme:
 - Ist der Mitarbeiter wegen des Führungsstils motiviert, oder wählt der Vorgesetzte den Führungsstil, weil der Mitarbeiter motiviert ist
 - Führungsstil muss zur Persönlichkeit passen => schwierig Experimente zu machen
- Führungsstile eignen sich eher, um (nachträglich) das Verhalten zu beschreiben, eignen sich aber kaum um vorausschauende Empfehlungen abzuleiten

- Mensch steht im Mittelpunkt
 - Probleme der Mitarbeiter haben Priorität
 - Feedback geben
- Führung durch Überzeugung und Argumentation
- Prinzip der „offenen Tür“ für alle Teammitglieder
- Offene und direkte Kommunikation (keine langen „Dienstwege“)
- Ergebniskontrolle statt Verfahrenskontrolle
- Förderung von Initiative und Eigenverantwortung
- Klare Abgrenzung von Aufgaben, Befugnissen und Verantwortung im Projektteam



