



Wie Sie mit motivierender
Teamführung den Krankenstand
senken.

5 Schlüssel, die Ihr Team zu einem Team
machen.

Teamführung einfach machen.

Wie Sie mit ganz einfachen Schritten mehr Motivation in Ihr Team bringen und so Ihren Krankenstand senken.



Ihr Ziel ist, dass Ihr Team gute Ergebnisse bringt. Dafür brauchen Sie ein motiviertes Team.

Das Problem: Sie engagieren sich und sind genervt von dem hohen Krankenstand.

Studien zeigen: Motivierte Teams haben deutlich geringere Krankenstände.

Meistens ist die Auslastung so hoch, dass keine Zeit für Führung und Motivation bleibt und dann steigt auch noch der Krankenstand.

Ich verstehe das, ich war selbst Führungskraft und habe mit vielen Teams gearbeitet.

Ihr Engagement als Führungskraft hat gute Teamergebnisse verdient.

Deswegen habe ich die 5-Schlüssel-Methode entwickelt, mit der viele Teams motivierter arbeiten und gleichzeitig der Krankenstand sinkt.

Ich lade Sie herzlich ein, dabei zu sein

Regina Zeh
Personalkosten-senken24
Halbeswiger Straße 14
59909 Bestwig
Tel. 02904 709023
r.zeh@personalkosten-senken24.de

Schlüssel 1: Machen Sie tägliche Meetings

Kennen Sie das auch, dass die Mitarbeiter sich ständig beklagen, nicht informiert zu sein. Als Führungskraft sind Sie fest überzeugt, das Team immer zu informieren.

Treffen Sie sich täglich mit dem Team. Mitarbeiter arbeiten vor allem dann gut zusammen, wenn sie sich untereinander austauschen können.

Es dauert eine Weile, bis das zur Routine wird. Wenn Sie das aber etabliert haben, können Sie sich viele andere Meetings sicherlich sparen.

Planen Sie jetzt:

- Wann findet das tägliche Meeting statt?
- Wer wird informiert?
- Wo findet das Meeting statt?

Schlüssel 2: Gleichen Sie die Qualifikationen aus

Das ist ein häufiges Problem in der kontinuierlichen Bearbeitung von Aufgaben – es hakt, weil beispielsweise Herr M. gerade abwesend ist. Blöderweise ist er der Einzige im Team, der eine bestimmte Qualifikation hat.

Fertigen Sie eine Qualifikationsmatrix an: Schreiben Sie die Namen der Mitarbeiter untereinander. Danach listen Sie waagrecht die Qualifikationen auf. Jede Qualifikation sollte doppelt vorhanden sein. Bei den Kernaufgaben sollte dies 3-4 x der Fall sein. Kernkompetenzen sollten bei allen Mitarbeitern vorhanden sein.

Sie sehen sofort auf einen Blick:

- Was brauche ich?
- Was ist bereits vorhanden?
- Was fehlt?

Schlüssel 3: Erarbeiten Sie Teamwerte

Häufig werden Teamwerte aufgeschrieben und nicht gelebt.

Erarbeiten Sie gemeinsam mit Ihrem Team die Teamwerte. Greifen Sie in Teambesprechungen einen Wert auf.

So wächst Ihr Team zusammen.

Kreuzen Sie einfach an, welche Werte Ihnen besonders wichtig sind. Das ist eine Auswahl der 20 häufigsten Werte aus meinen Trainings.

Vertrauen	Freundlichkeit	Hilfsbereitschaft
Respekt	Selbstverantwortung	Toleranz
Transparenz	Ehrlichkeit	Kommunikation
Empathie	Wertschätzung	Humor
Verantwortungsbewusstsein	Leistungsbereitschaft	Fokus
Zuverlässigkeit	Anerkennung	Höflichkeit
Kreativität	Gleichbehandlung	

Geben Sie jeden Mitarbeiter diese Liste und bitten Sie diese, fünf Kreuze zu machen. Dann gleichen Sie bitte ab, ob Ihre Erwartungen und die Ihres Teams übereinstimmen.

Schlüssel 4: Würdigen Sie die Leistungen Ihrer Mitarbeiter

Viele Führungskräfte hören häufig von Ihren Mitarbeitern, dass niemand deren Leistung würdigt. Als Führungskraft sind Sie überzeugt, dass Sie sehr wohl die Leistungen Ihrer Mitarbeiter würdigen.

Stellen Sie Ihrem Team am Ende eines Tages oder Projektes drei Fragen:

- Was haben wir erreicht?
- Was hat sich bewährt?
- Was wollen wir beibehalten?

Damit würdigen Sie schon die Leistung und machen damit das Team auf die Dauer selbstständiger.

Schlüssel 5: Sorgen Sie für Transparenz bei Veränderungen

Viele Führungskräfte stoßen bei Veränderungen auf Widerstand. Mitarbeiter sind bei Veränderungen immer verunsichert. Dann werden wichtige Projekte vorschnell abgebrochen, weil der Change Prozess aus dem Ruder läuft.

Hier braucht Ihr Team eine professionelle Begleitung.

Der Change Prozess wird Ihren Mitarbeitern deutlich vertrauter vorkommen. Änderungen werden akzeptiert, Chaos unterbleibt.

Vor dem nächsten Projekt sollten Sie sich fragen:

- Welches Change Projekt steht als nächstes an?
- Welche Widerstände erwarten Sie?
- Warum ist es wichtig, dieses Projekt umzusetzen?

Können Sie sich vorstellen, externe Unterstützung hinzuzuziehen?

Wie geht es weiter?

Aktuell werden wir an jeder Ecke von Experten für Teamentwicklung angesprochen. **Ich kann verstehen, dass Sie da manchmal überfordert sind.**

Zu oft ist es mir schon begegnet, dass wichtige „Stellschrauben“ in der Teamarbeit übersehen werden. Der Krankenstand ist zu hoch und Ziele werden verfehlt.

Teamentwicklung und Motivation sind kein kurzlebiger Trend. Aus diesem Grund setze ich auf fundierte Methoden und auf Verantwortung – ich möchte auch in 5 Jahren gerne noch Ihr Partner sein. Ich stehe für erfahrene und strukturierte Beratung von Führungskräften.

Aus eigener Erfahrung weiß ich, welche Herausforderung es ist, an allen entscheidenden Stellschrauben zu drehen. **Häufig fehlt auch der Austausch mit einem Gesprächspartner, der diese Herausforderungen aus eigener Erfahrung kennt:**

- Wie Sie sich Ihre Führungsaufgabe einfach machen
- Wie Sie eine tägliche Routine in Ihr Team bringen
- Wie Sie es schaffen, dauerhaft Motivation in Ihr Team zu bringen
- Wie Sie sich und Ihr Team immer wieder motivieren und Ziele erreichen
- Welche Methoden Ihr Team weiterbringen
- Wo Sie am besten anfangen

All diese Fragen beantworte ich Ihnen gerne in einem kostenlosen persönlichen Gespräch.

Rufen Sie mich an (02904 709023) oder vereinbaren Sie einen kostenlosen Termin:

<https://calendly.com/regina-zeh/kennenlerngesprach>

Ich freue mich auf unser Gespräch.

Ihre Regina Zeh

