

CallCenter **Jetzt kostenlos testen!**

Agenturen + Marken Adress  
**Jetzt bestellen!**

media daten verlag

Ihr Thema  Go!

www.branchen-index.com

BranchenIndex  
Partner ShopsAbovorteile  
Leser werben Leser

Newsletter

E-Mail-Adresse 
 Abonnieren  
 Abbestellen
Partner  
versicherungs-  
magazin

Seminare/GMI

Call Center Profi

businessguide

Gabler

tagungsplaner.de



HAVF

Sponsoren

Finde  ▶▶

# sales

BUSINESS

Das Entscheidermagazin für Vertrieb und Marketing

[Home](#) [Newsletter](#) [Abonnement](#) [Mediaservice](#) [Kontakt](#) [Sitemap](#)

salesBUSINESS

Aktuelles Heft

News

Gehaltscheck

Servicepools

CRM &amp; Vertrieb

Branchenindex

CRM-Report

Branchenindex

Trainingsmarkt

Community

Jobbörse

Buchtipps

Hotelsuche

Termine

Business Service

Links

Special

Vertrieb kompakt

Exklusiv

Archiv

Meetings

EXTRA

Jetzt gibts was auf  
die Ohren
**Klaus-J. Fink**  
**und Martin**  
**Limbeck** in

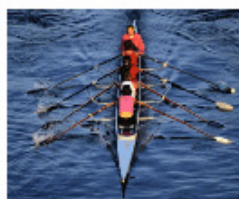
Höchstform.  
Mehr als eine  
Stunde kostenloses  
"Hörtraining".

[Download hier ...](#)

Servicepool

So werden Sie der Chef eines starken Teams

von Hans Fischer



Als Führungskraft sind Sie im hohen Maß von der Leistung Ihres Teams abhängig. Hier finden Sie acht Tipps, um Ihr Team zu stärken:

### 1. Suchen Sie nach Menschen mit Ecken und Kanten.

Zu viele Stromlinienförmige und Mitläufer behindern den Erfolg. Opportunisten und Ja-Sager sind zwar bequem zu führen, aber Spitzenleistungen können Sie von diesen Mitarbeitern nicht erwarten. Das sind Leute, die sich überwiegend in ihrer Komfortzone bewegen und dieses bequeme und regelmäßige Leben konsequent verteidigen. Scheuen Sie sich nicht, Individualisten und Querdenker einzustellen. Denn diese Leute sind zwar unbequem und kosten Zeit, aber die Chance ist gegeben, dass großartige und originelle Ideen produziert werden.

### 2. Fördern Sie die Stärken der Menschen, statt an ihren Schwächen zu kritisieren.

Kritisieren kann jeder Narr, und die meisten Narren tun es auch. Natürlich müssen Sie und Ihre Mitarbeiter ihre Schwächen kennen und daran arbeiten. Aber wirklich stärker, werden Sie davon nicht. Ein Zwei-Tonnen-Mann wird sich fürchterlich quälen, damit er ein Balletttänzer wird. Aber vielleicht könnte er ein erstklassiger Gewichtheber werden.

### 3. Geben Sie jedem Mitarbeiter den Freiraum, mit dem er umgehen kann.

20 Prozent der Mitarbeiter sind Selbstläufer. Sie sind aus Eigenantrieb erfolgshungrig und arbeiten primär nach Ihren Regeln und Werten. Diese Mitarbeiter können mit einem großen Handlungsfreiraum sinnvoll und verantwortlich umgehen. Er ist für ihr Selbstverständnis geradezu erforderlich. Die nächsten 70 Prozent sind Mitläufer mit wenig oder mehr Eigeninitiative. Diese Mitarbeiter fühlen sich wohler, wenn sie ihre Grenzen, in denen sie sich bewegen dürfen, genau kennen. Der Freiraum für diese Mitarbeiter ist entsprechend enger definiert. Diese 70 Prozent der Mitarbeiter ist die Basis für Ihr Ergebnis. Je mehr es Ihnen als Vorgesetzten gelingt, Selbläufereigenschaften bei ihnen zu entwickeln, um so sicherer verbessern Sie Ihr Ergebnis. Die 20 Prozent Selbstläufer bringen ohnehin ihre Höchstleistung. Auch ohne Sie. Von den restlichen zehn Prozent trennen Sie sich. Die werden es nie schaffen.

### 4. Dulden Sie keine destruktiven Äußerungen im Team.

Negative und destruktive Äußerungen bleiben nie ohne Wirkung. Menschen sind so gepolt, dass negative Neuigkeiten mit höherer Aufmerksamkeit aufgenommen werden als positive Ereignisse. Gehen Sie als Vorbild voran. Als Vorgesetzter haben Sie ohnehin das Recht verloren, zu jammern. An Ihrer Zuversicht soll sich Ihr Team aufrichten. Der Optimist ist genauso wenig blind wie der Pessimist. Beide sehen die Dinge, die passieren. Nur der Optimist sieht sie aus einem anderen Blickwinkel und geht konstruktiver damit um. Was für den Pessimisten als Grund oder Rechtfertigung für Scheitern interpretiert wird, stellt für den Optimisten eine Herausforderung dar.

### 5. Trennen Sie sich konsequent von "faulen Äpfeln".

Sie kennen das: Eine faule Erdbeere oder ein fauler Apfel in einer Schale

steckt in kürzester Zeit alle anderen an. Also reagieren Sie konsequent. Schwache Verkäufer sind nicht nur ein Hemmnis auf dem Weg zur Zielerreichung, sie sind auch noch gefährlich für das Teamklima, weil sie die Schuld für ihren Misserfolg nicht bei sich suchen, sondern bei Ihnen, den Produkten oder dem Gebiet. Mit ihrer Nörgelei stecken sie die Kollegen an.

#### **6. Feiern Sie jeden Erfolg Ihres Teams.**

Damit befinden Sie sich in guter Gesellschaft. Jack Welch, der legendäre Ex-Chef von General Electric, hat dies zum Bestandteil seiner Führungsphilosophie gemacht. Teilen Sie die Freude über einen Erfolg Ihrer Mitarbeiter mit ihnen. Sie zeigen damit höchste Anerkennung und verbessern die Motivation. Ein guter Vorgesetzter lobt mehr als er tadelt. Den Erfolg, den der Mitarbeiter gemeinsam mit seinem Chef genießen kann, motiviert ihn, ihn zu wiederholen und stellt eine weitaus größere Anerkennung dar, als wenn er sich nur alleine darüber freut. Durch die gemeinsame Freude sieht er seinen Stellenwert höher und wird sich zu mehr Leistung verpflichtet fühlen. Wie wirksam diese Strategie ist, können Sie ganz leicht nachvollziehen, wenn Sie sich vorstellen, Sie hätten einen tollen Auftrag an Land gezogen und sind mächtig stolz darauf. Aber Ihr Chef zeigt keine Regung.

#### **7. Zeigen Sie Ihren Mitarbeiter jeden Tag, dass Sie an sie glauben.**

Verbreiten Sie Zuversicht. Denn wer mutig und zuversichtlich ist, macht anderen auch Mut! Fordern Sie von Ihren Mitarbeiter permanent, das Beste in ihnen abzurufen, und sagen Sie ihnen, dass Sie ihnen das auch zutrauen. Allein die Tatsache, dass der Mitarbeiter glaubt, Sie halten ihn für stark, seine Ziele zu erreichen, wird bei ihm zusätzliche Kräfte aktivieren.

#### **8. Delegieren Sie, machen Sie nicht alles selbst!**

Sie sind nicht Manager geworden, damit Sie das höchste Arbeitspensum absolvieren. Wenn Sie alles selber machen wollen, dann verlieren Sie sehr schnell den Überblick. Finden Sie die Personen in Ihrem Team, die Delegation als Anerkennung und zusätzliches Vertrauen begreifen und übertragen Sie Aufgaben auf diese Mitarbeiter. Sie müssen nicht überall der Beste sein. Es gibt Bereiche, da ist der eine oder andere Mitarbeiter besser. Nutzen Sie dieses Potenzial für Ihre Aufgabe.



#### **Kontakt zum Autor:**

Hans Fischer Seminare Seminare  
St.-Wendelin-Straße 9  
86932 Lengenfeld  
[info@fischerseminare.de](mailto:info@fischerseminare.de)  
<http://www.fischerseminare.de/>

▶▶ [Druckversion](#)

▶▶ [Dokument versenden](#)

[Zurück zur Übersicht](#)

---

(c) BusinessGuide.de 2009, Alle Rechte vorbehalten

© **Gabler**, ein Unternehmen der  
**GWV Fachverlage**: alle Rechte vorbehalten

| [Impressum](#) | [AGB](#) | [Versandbedingungen](#) |  
[Informationen zum Datenschutz](#)