

Suchbegriff eingeben

strategie Strategie

marketing Marketing

veranstaltungen

Veranstaltungen

stefaninmotion stefan.in.motion

mitarbeiterfuehrung

Mitarbeiterführung

honorargestaltung

Honorargestaltung

blog Blog

stefanonair stefan.on.air

Suche

# STEFAN LAMI

[Impressum](#)

[Datenschutz](#)

[Themen](#) » [Strategie](#)

## Komplexität braucht Struktur

8 Wirkprinzipien, damit Teamleiter effizient führen (können)

Führungsarbeit ist komplex und schwierig genug. Erst, wenn gezielte Führungsarbeit auf ein klares Führungssystem trifft, wird sie wirklich effektiv. Sehr einfache aber klare Ordnungsmuster ermöglichen es allen Beteiligten sich darin zurechtzufinden und erfolgreich zu sein.

Klären Sie, wie weit Sie diese einfachen acht Wirkprinzipien in Ihrer Kanzlei bereits umsetzen.

### 1. Teamleiter und Mitarbeiter sind klar zugeordnet.

Alles Wesentliche für einen Mitarbeiter kommt von genau einem Teamleiter. Es „werkelt“ nicht einmal der, dann wieder ein anderer und irgendwann gar keiner mehr. Jeder Mitarbeiter bekommt genau von einem Teamleiter Anweisungen. Auch Sie als Kanzleihinhaber oder Partner machen keine Ausnahme und übergehen die Teamleitung nicht, indem Sie Arbeit direkt an Mitarbeiter delegieren.

### 2. Vice versa: Der Mitarbeiter hat einen klar definierten Ansprechpartner in der Führung

Mit all seinen Fragen und Problemstellungen wendet er sich an genau diese Führungskraft. Keine Umwege, kein „drübersteuern“ ist notwendig, wenn all Führungskräfte einer Kanzlei diese Regel respektieren und ernst nehmen.

### 3. Der Fokus des Mitarbeiters liegt auf den an ihn delegierten Aufgaben.

Für den Mitarbeiter ist dadurch sein Aufgabenbereich überschaubar und damit planbar; er kann damit seine Arbeit kompetent organisieren; er weiß wofür er verantwortlich ist und wofür er Feedback erwarten kann.

### 4. Persönliche Kompetenzen und ergänzende „Machtgrundlagen“ lassen Führung wirken.

Fachliche Expertise legt die Basis für anerkannte Führungsqualität. Dazu kommen Ressourcenmacht, die notwendigen Mittel für Belohnung und restriktive Maßnahmen zur Verfügung zu haben. Sie signalisieren damit Ihr absolutes Vertrauen in die Qualität der Entscheidungen der Teamleitung.

## 5. Vertrauen setzt Vertrauen voraus!

Die Kanzleileitung entscheidet auf Grund von Erfahrung, wem sie Vertrauen schenkt. Ihre Mitarbeiter haben in Ihnen ein Vorbild und werden genau Ihren Empfehlungen folgen, wem sie wiederum vertrauen wollen. Damit schaffen Sie die Voraussetzungen, dass Teamleiter in Ihre Rolle hineinwachsen und die Erwartungen an sie aktiv erfüllen.

## 6. Die Rolle von Teamleitern wird in der Kanzlei explizit hervorgehoben und gestärkt.

Damit sind keineswegs Insignien der „Macht“ zu verstehen, sondern Teamleiter werden durch die Größe der Aufgaben – durch und mit anderen im Team (große) gemeinsam vereinbarte Ziele zu erreichen – wahrgenommen. Teamleiter brauchen diese Unterstützung von oben, um nicht zu Verwaltern oder Koordinatoren zu verkümmern.

## 7. Der Kanzleihinhaber bzw. die Partner signalisieren durch Ihr Vertrauen Führungsstärke.

Vertrauen ist immer eine riskante Investition in die Zukunft und kann auch missbraucht werden. Aber es ist zugleich die einzige Qualität damit in Teamleitungen Führungskraft entstehen kann, weil Kompetenz, Integrität und Wohlwollen zugeschrieben beziehungsweise signalisiert werden. Darunter ist auch zu verstehen, dass Teamleiter in Konfliktsituationen mit dem Rückhalt der Kanzleileitung vorbehaltlos rechnen können.

## 8. Führung und Vertrauen als Wirkprinzipien, die sich gegenseitig bedingen.

Die Aufgaben einer Teamleitung sind mehr als komplex. Wirksame Führungsarbeit zu leisten, heißt deswegen auch, sich von durchgehender Kontrolle zu verabschieden und an seine Stelle kann nur gesundes Vertrauen gesetzt werden.

Um diesen Beitrag zu hören, klicken Sie bitte [hier>>>](#)

[mobile Version](#)

Stefan Lami Bachgasse 29/Top 8, A-6511 Zams M +43 664 221 23 24