



all for one
Group

MITTELSTANDSFORUM 2020

Was macht Hochleistungsteams aus –
und wie entwickelt und führt man sie?

Kristina Ghalari - Manager Organisationsentwicklung & Kulturtransformation,
Allfoye Managementberatung GmbH



Welche Rahmenbedingungen sehen Sie als Voraussetzung für Hochleistung?

Kurze Umfrage:

Bitte öffnen Sie Ihren Browser

» www.menti.com

» Code: 48 39 57 8

und ergänzen Sie den Satzanfang „Höchstleistung basiert auf...“





High Performance



Große Entwicklungen in Unternehmen kommen nie von einer Person. Sie sind das **Produkt eines Teams.**

Steve Jobs

Ein Team ist mehr als die Summe seiner Mitglieder.

Dr. Elmar Teutsch,
Wirtschaftspsychologe & Psychotherapeut

Menschen, die miteinander arbeiten, addieren
ihre Potenziale. **Menschen, die füreinander**
arbeiten, **multiplizieren** ihre Potenziale.

Steffen Kirchner, Profisport Mentalcoach

Wichtig ist nicht die Aufstellung, wichtig ist die Einstellung.

Joachim „Jogi“ Löw





Was Hochleistungsteams kennzeichnet



Vision

Team-spezifisches,
gemeinsam geteiltes
Ziel-Motiv



Verantwortung

Individuelle und gemeinsame
für das Arbeitsergebnis und
für jeden Einzelnen



Verteilte Führungsrollen

Führung findet innerhalb des
Teams statt; Autonomie auf
Aufgabenebene



Ergebnisorientierung

Teammitglieder arbeiten an
individuellen und kollektiven
Arbeitsergebnissen



Zusammen

Diversität, Mindset
und Methoden entfalten
das volle Potenzial



Optimierung

Stetige Suche nach
Herausforderung führt zu
Verbesserungen an Prozess
und Arbeitsergebnis



Kultur in Hochleistungsteams

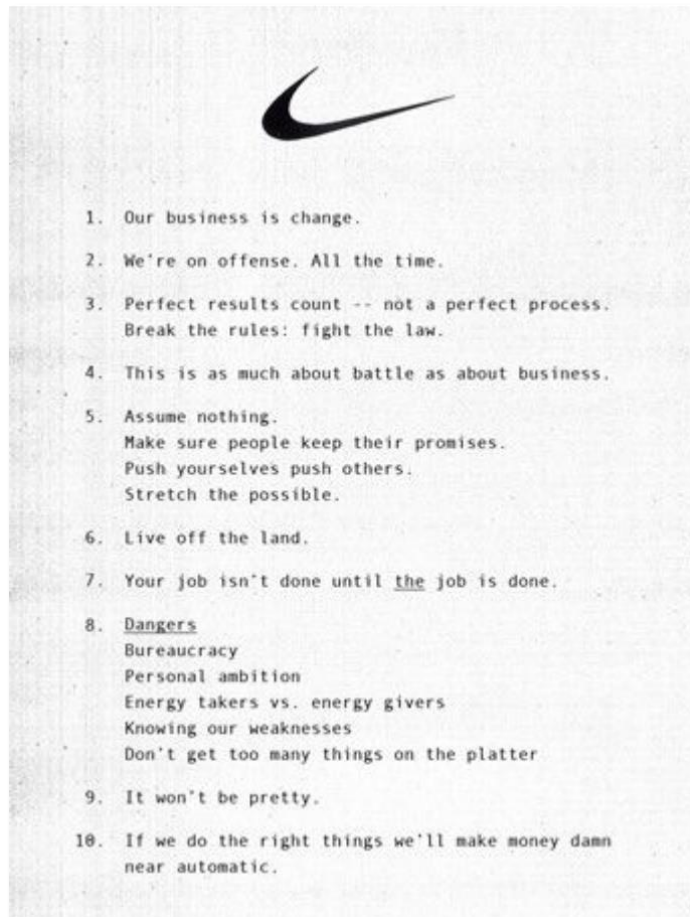
- » „Wir zusammen, statt ich alleine.“
- » „Ein Kette ist nur so stark wie ihr schwächstes Glied.“
- » „Wir schulden es uns gegenseitig.“
- » „Einfach mal machen.“
- » „Fail fast, learn faster.“
- » „Feedback ist manchmal schmerzhaft, aber immer gut.“
- » „Trete an um zu gewinnen, nicht um dabei zu sein.“
- » „Glaube nicht alles, was Du denkst.“
- » „Lasst uns streiten.“




New Work



Frühes Beispiel mit moderner Geltung: Nike Principles, 1977

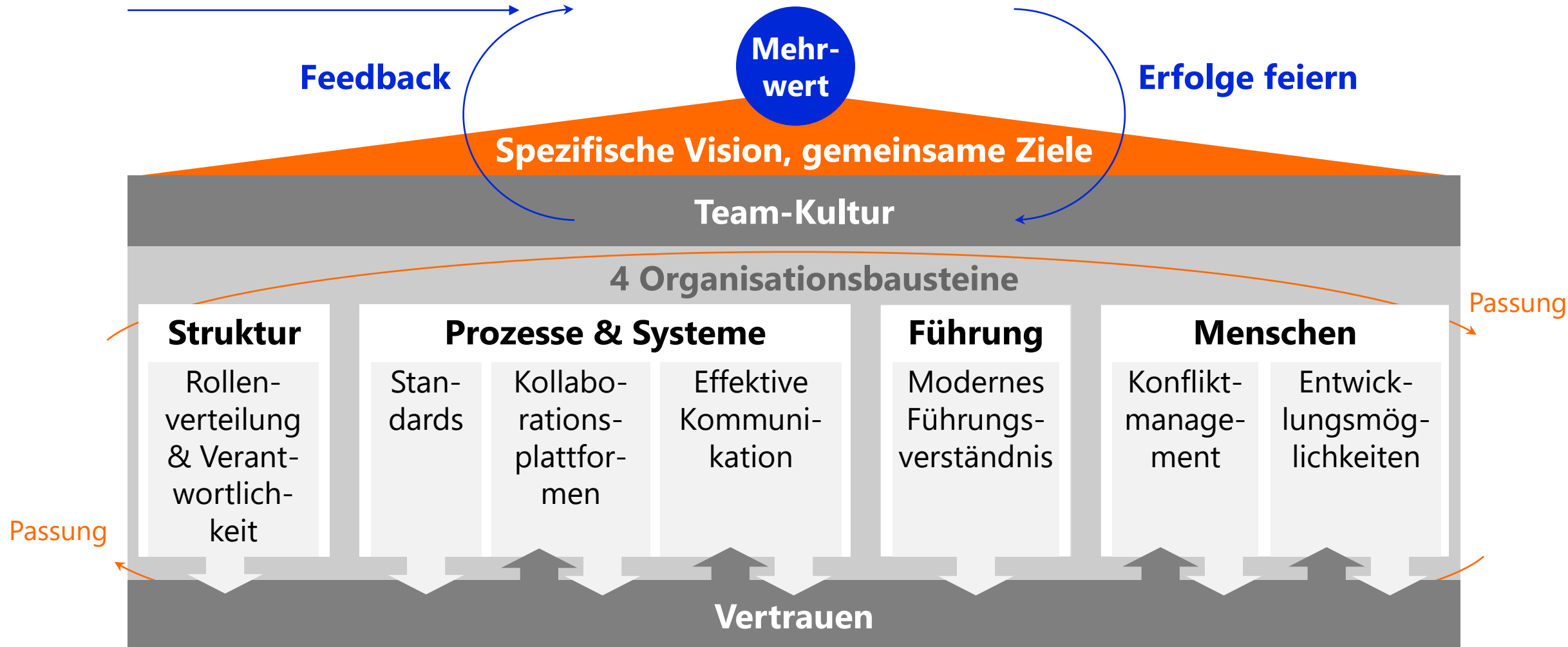


- » Change als Chance wahrnehmen und nutzen
- » Herausforderungen annehmen
- » Arbeitsergebnis zählt, nicht der Prozess
- » Ringen um das beste Ergebnis
- » Aktiv Fordern
- » Bewusst einmal eine andere Perspektive einnehmen
- » Ergebnisorientierung
- » Bewusstsein des Gefährdungspotenzials
- » Bewusstsein eines nicht immer einfachen Prozesses
- » Die richtigen Dinge tun, statt die Dinge richtig tun

! Automatischer (finanzieller) Erfolg



Aufbau eines Hochleistungsteams





Hochleistungsteams braucht starke Führung

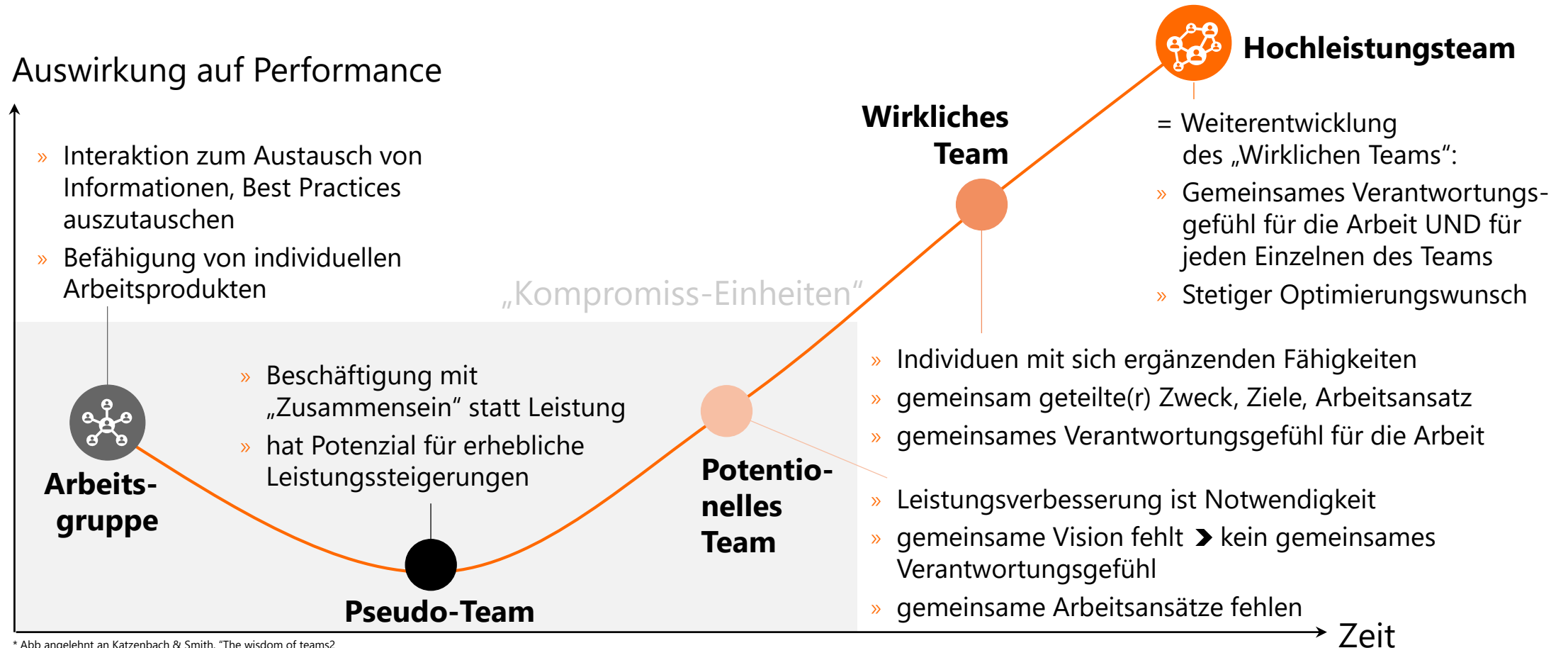
Manager		Leader
sucht Stabilität	————	akzeptiert und nutzt den Wandel
managed Arbeit	————	führt Menschen
hat Untergebene	————	hat Follower
kurzfristige Ziele	————	gibt Richtungen vor
detailorientiert	————	Moderator
Macher / Entscheider	————	Herz / Emotionalität
Kopf / Rationalität	————	gibt mehr als er nimmt
nimmt mehr als er gibt	————	handelt proaktiv
handelt reaktiv	————	verkauft
verhindert Partizipation	————	ermöglicht Partizipation
benutzt existierende Pfade	————	geht bewusst neue Wege
hat Recht!	————	“Was ist richtig?”



➤ New Leadership



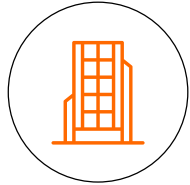
Von der Arbeitsgruppe zum Hochleistungsteam



* Abb angelehnt an Katzenbach & Smith, "The wisdom of teams2"



Was bringen Hochleistungsteams?



Unternehmen

- » Mehr Projekterfolge
- » Höhere Innovationsrate
- » Hohes Leistungs-/ Performance-Niveau
- » Kontinuierliches Wachstum
- » Arbeitgeberattraktivität



Führung

- » Effiziente Führung
- » Fokus auf die Kernziele
- » Reduktion von Druck und Stress
- » Optimale Nutzung des Team- und Mitarbeiterpotenzials



Mitarbeiter

- » Persönliche Weiterentwicklung
- » Selbstverwirklichung
- » Eigenverantwortung
- » Mitbestimmung
- » Ausleben der Präferenzen

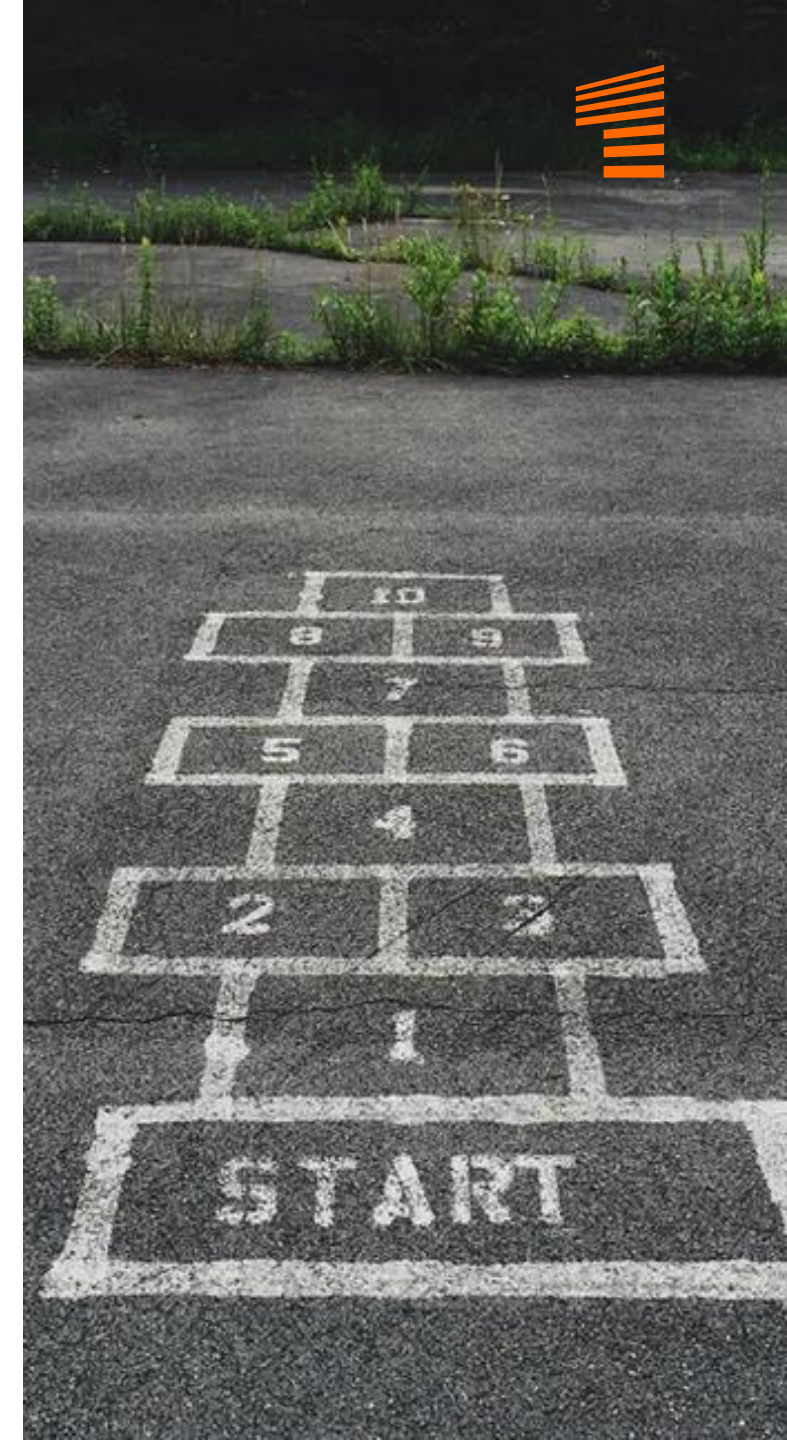


Erste Schritte für die Transformation zum Hochleistungsteam

- » Identifizierung des Gaps zwischen IST und SOLL
 - » Standortbestimmung: Wo steht Ihr Team jetzt in Hinblick auf Wertesystem und Rahmenbedingungen aus Struktur, Prozesse & Systeme, Führung und Reifegrad der Zusammenarbeit?
 - » Individuelle Definition des Solls: Was ist Ihr (gemeinsames) Zielbild?
- » Erstellung einer Transformation Roadmap
 - » Ableitung von Interventionsmaßnahmen: Wie kommen Sie zum Ziel?
 - » Stecken eines zeitlichen Rahmens: Was verträgt Ihr Team?
- » Aktive Arbeit am Führungsverständnis



Kontinuierlicher, zyklischer Prozess – ausgerichtet auf Ihr Team





Wir unterstützen Sie beim Formen Ihres Hochleistungsteams!

Für Führungskräfte



- » **Dauer:** ca. 10 Tage
inkl. individuellem Reiss-Profile-Coaching, 2-Tages-Workshop
- » **Ergebnis:** Sie haben in kurzer Zeit Ihr Führungsverständnis strukturiert reflektiert und Impulse für wirkungsvolle Führung mit effektivem Selbstmanagement an der Hand.
- » **Teilnehmer:** Führungskräfte, max. 20 Pers.
Mehr erfahren: [Programm-Flyer](#)

Für Ihr Team



- » **Dauer:** 1 Tag
- » **Ergebnis:** Sie haben live erlebt, wie sich die Umsetzung von New Work in Ihrem Unternehmen anfühlen kann und verfügen über einen Plan, wie Sie New Work mit Fokus High Performance realisieren.
- » **Teilnehmer:** Teammitglieder, max. 10 Pers.
Mehr erfahren: [Workshop-Flyer New Work](#)

Fragen?

Kristina Ghalari

Manager



Allfoye Managementberatung GmbH
Graf-Adolf-Platz 1-2
40213 Düsseldorf
allfoye.com

T: 0211 / 550263-43
M: 0151 / 213 862 53
E: Kristina.ghalari@allfoye.com

**Ich freue mich
drauf.**



one idea ahead