



B1.38 Leiderschap in het team

- Gevorderde persoonlijkheidskenmerken
- Hoe persoonlijkheid teamwork beïnvloedt

De leiding	<i>(Die Leitung)</i>	Opkomen voor	<i>(Eintreten für)</i>
De leidinggevende	<i>(Die Führungskraft)</i>	Rekenen op	<i>(Sich verlassen auf)</i>
Het bestuur	<i>(Der Vorstand)</i>	Sociaal	<i>(Sozial)</i>
Aanpakken	<i>(Anpacken)</i>	Steunen op	<i>(Sich stützen auf)</i>
Aanmoedigen tot	<i>(Ermutigen zu)</i>	Streven naar	<i>(Streben nach)</i>
Aansporen tot	<i>(Anspornen zu)</i>	Toestaan	<i>(Erlauben)</i>
Aanmoedigen tot	<i>(Motivieren zu)</i>	Toezien op	<i>(Überwachen)</i>
Besluiten	<i>(Beschließen)</i>	Verbieden	<i>(Verbieten)</i>
Beseffen	<i>(Sich bewusst sein)</i>	Zich beroemen op	<i>(Sich rühmen mit)</i>
Dwingen tot	<i>(Zwingen zu)</i>	Zich schikken naar	<i>(Sich fügen nach)</i>
Geloven in	<i>(Glauben an)</i>	Zich wenden tot	<i>(Sich wenden an)</i>
Geduldig	<i>(Geduldig)</i>	In overleg met	<i>(In Absprache mit)</i>
Kritisch	<i>(Kritisch)</i>		

1. Übungen



1. Ordnen Sie jedes Wort seiner Definition zu.

- | | |
|----------------------------|--|
| a. de leidinggevende | 1. De persoon die het team aanstuurt en beslissingen neemt. |
| b. de verantwoordelijkheid | 2. Je doet wat je belooft, zodat collega's op je kunnen rekenen. |
| c. zich aanpassen | 3. De plicht om ervoor te zorgen dat het werk goed wordt gedaan. |
| d. taak delegeren | 4. Je geeft een taak aan een collega zodat jij tijd overhoudt. |
| e. vertrouwen opbouwen | 5. Je past je manier van werken aan zodat het beter bij het team past. |

a-1 b-3 c-5 d-4 e-2

2. Interner Newsletter: Führen in einem hybriden Team (Audio in der App verfügbar)

Fülle die Lücken aus: vertrouwen, senioren, besluitvorming, samenwerking, prioriteiten, besluitvaardige, verantwoordelijkheden, feedback, empathisch, leiderschap

Veel teams werken tegenwoordig deels thuis en deels op kantoor. In onze interne medewerkersenquête gaven collega's aan dat ze vooral behoefte hebben aan duidelijke afspraken en een veilige sfeer. Daarom starten we in april met een korte training over _____ in teams. De training is bedoeld voor projectleiders en _____ die regelmatig een overleg begeleiden.

In de training gaat het niet alleen om plannen, maar ook om persoonlijkheid. Een _____ leidinggevende kan tempo maken, maar moet tegelijk _____ blijven als iemand vastloopt. Een teamspeler betreft anderen actief bij _____ en bouwt _____ op door afspraken na te komen. Je oefent met _____ stellen, taken delegeren en _____ geven en ontvangen. Ook bespreken we hoe je een conflict oplost zonder dat de _____ onder druk komt te staan. Na afloop maakt u met uw team een korte samenwerkingsovereenkomst met praktische afspraken over communicatie, _____ en bereikbaarheid.

Viele Teams arbeiten heute teilweise von zu Hause und teilweise im Büro. In unserer internen Mitarbeiterbefragung gaben Kolleginnen und Kollegen an, dass sie vor allem Bedarf an klaren Absprachen und an einer sicheren Atmosphäre haben. Deshalb starten wir im April mit einer kurzen Schulung zum Thema Führung in Teams. Die Schulung richtet sich an Projektleiter und Seniorinnen und Senioren, die regelmäßig eine Besprechung leiten.

In der Schulung geht es nicht nur ums Planen, sondern auch um Persönlichkeit. Eine entscheidungsfreudige Führungskraft kann Tempo vorgeben, muss zugleich aber einfühlsam bleiben, wenn jemand nicht weiterkommt. Ein Teamplayer bezieht andere aktiv in Entscheidungen ein und baut Vertrauen auf, indem er Absprachen einhält. Sie üben, Prioritäten zu setzen, Aufgaben zu delegieren sowie Feedback zu geben und zu empfangen. Wir besprechen auch, wie Sie einen Konflikt lösen können, ohne dass die Zusammenarbeit unter Druck gerät. Anschließend erstellen Sie mit Ihrem Team eine kurze Kooperationsvereinbarung mit praktischen Absprachen zu Kommunikation, Verantwortlichkeiten und Erreichbarkeit.

1. Welke twee behoeften noemen collega's in de medewerkerenquête en waarom organiseert het bedrijf een training?

2. Noem drie vaardigheden die je in de training oefent en leg uit waarom die belangrijk zijn in een hybride team.

3. Hören Sie sich das Audiofragment an und geben Sie an, ob die folgenden Aussagen wahr oder falsch sind.

	Wahr	Falsch
De spreker zal morgen de vergadering leiden en wil dat teamleden zich betrokken voelen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De spreker zegt dat ze tijdens de vergadering alle taken zelf zal doen om tijd te besparen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Er was recent een conflict, en de spreker wil nu heldere afspraken vastleggen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



4. Lies den Dialog und beantworte die Fragen

Sanne (teamleider): *Mark, heb je even? Tijdens de vergadering liep het vast tussen jou en Yara, en dat belemmert de samenwerking.*
(Mark, hast du kurz Zeit? Während der Besprechung gab es eine Blockade zwischen dir und Yara, und das behindert die Zusammenarbeit.)



Mark (teamlid): *Ja, ik begrijp het. Ik nam te veel initiatief omdat ik doelgericht wilde werken, maar daardoor haakte zij af.*
(Ja, ich verstehe. Ich habe zu viel Initiative ergriffen, weil ich zielorientiert arbeiten wollte, aber dadurch hat sie sich zurückgezogen.)

Sanne (teamleider): *Ik waardeer je motivatie, maar als leidinggevende wil ik dat iedereen betrokken blijft. Kun je je iets meer aanpassen en haar ook ruimte geven?*
(Ich schätze deine Motivation, aber als Führungskraft möchte ich, dass alle beteiligt bleiben. Kannst du dich etwas mehr anpassen und ihr auch Raum geben?)

Mark (teamlid): *Eerlijk gezegd vond ik haar niet besluitvaardig genoeg. Ik trok het naar me toe omdat ik dacht dat anders de deadline niet haalbaar is.*
(Ehrlich gesagt fand ich sie nicht entscheidungsfreudig genug. Ich habe die Dinge an mich gezogen, weil ich dachte, sonst schaffen wir die Frist nicht.)

Sanne (teamleider): *Mijn feedback is: jouw prestatiegerichtheid is een kracht, maar het zorgt ervoor dat anderen minder durven mee te doen. Laten we prioriteiten stellen en taken delegeren: jij regelt de planning, Yara werkt de inhoud uit, en spreek elke dag kort af.*
(Mein Feedback ist: Deine Leistungsorientierung ist eine Stärke, aber sie sorgt dafür, dass andere weniger den Mut haben, mitzuwirken. Lass uns Prioritäten setzen und Aufgaben delegieren: Du kümmerst dich um die Planung, Yara erarbeitet die Inhalte, und ihr sprecht euch jeden Tag kurz ab.)

- Mark (teamlid):** *Dat is duidelijk. Dan weet ik precies wat mijn verantwoordelijkheid is.
(Das ist klar. Dann weiß ich genau, wofür ich verantwortlich bin.)*
- Sanne (teamleider):** *Goed. En benader haar morgen empathisch: vraag wat ze nodig heeft. Dat helpt om vertrouwen op te bouwen.
(Gut. Sprich sie morgen einfühlsam an: frag, was sie braucht. Das hilft, Vertrauen aufzubauen.)*
- Mark (teamlid):** *Dat doe ik. Als zij mij feedback geeft, zal ik eerst luisteren in plaats van me meteen te verdedigen.
(Das mache ich. Wenn sie mir Feedback gibt, werde ich zuerst zuhören, statt mich sofort zu verteidigen.)*

1. Welk probleem speelde er in het team, en welke oplossing stelt Sanne voor?

2. Welke feedback geeft Sanne aan Mark, en hoe reageert Mark daarop?

5. E-mail

Onderwerp: Teamoverleg dinsdag – planning en rolverdeling

Hoi Samira,

Dinsdag wil ik in het teamoverleg kort stilstaan bij onze **samenwerking**. Ik merk dat taken soms dubbel worden gedaan en dat besluiten lang blijven liggen. Kun jij me vóór vrijdag laten weten hoe jij de rolverdeling ziet? Denk ook aan: wie neemt het **initiatief**, hoe stellen we **prioriteiten**, en hoe geven/ontvangen we **feedback** zonder dat het persoonlijk wordt?

Dank!

Mark Jansen
teamleider



Schreibe eine passende Antwort: *Ik merk dat ... en ik denk dat het helpt als we ... / Mijn voorstel is om ... zodat ... / Zullen we afspreken dat ...?*
