

B1.38 Führung im Team

Leadership en équipe

<https://app.colanguage.com/fr/allemand/plan-de-cours/b1/38>



Die Führungskompetenz	<i>(Compétence en leadership)</i>	Die Motivationstechnik	<i>(Technique de motivation)</i>
Die Durchsetzungsfähigkeit	<i>(Capacité d'affirmation)</i>	Das Teambuilding	<i>(Team building)</i>
Die Empathie	<i>(Empathie)</i>	Das Zielvereinbarungsgespräch	<i>(Entretien de fixation d'objectifs)</i>
Die Entscheidungsfreudigkeit	<i>(Aisance à prendre des décisions)</i>	Prioritäten setzen (periphrase)	<i>(Définir des priorités (périphrase))</i>
Die Konfliktfähigkeit	<i>(Aptitude à gérer les conflits)</i>	Konkrete Ziele formulieren (periphrase)	<i>(Formuler des objectifs concrets (périphrase))</i>
Die Verantwortungsbereitschaft	<i>(Disponibilité à assumer des responsabilités)</i>	Ressourcen planen (periphrase)	<i>(Planifier les ressources (périphrase))</i>
Die Veränderungsbereitschaft	<i>(Ouverture au changement)</i>	Aufgaben delegieren (phrasal verb)	<i>(Déléguer des tâches (verbe à particule))</i>
Die Teamorientierung	<i>(Orientation d'équipe)</i>	Zurückmelden / Rückmeldung geben (phrasal verb)	<i>(Faire un retour / donner un feedback (verbe à particule))</i>
Die Feedbackkultur	<i>(Culture du feedback)</i>	Kritik annehmen (phrasal verb)	<i>(Accepter la critique (verbe à particule))</i>
Die Fehlerkultur	<i>(Culture de la gestion des erreurs)</i>	Konsens finden (phrasal verb)	<i>(Trouver un consensus (verbe à particule))</i>
Der Delegationsstil	<i>(Style de délégation)</i>	Konflikte lösen (phrasal verb)	<i>(Résoudre des conflits (verbe à particule))</i>
Der Kommunikationsstil	<i>(Style de communication)</i>	Vertrauen aufbauen (phrasal verb)	<i>(Construire la confiance (verbe à particule))</i>

1.Exercices

1. E-Mail



Tu reçois un e-mail de ta cheffe d'équipe au sujet d'un nouveau projet et tu dois lui répondre par écrit pour clarifier ton rôle dans l'équipe.

Betreff: Teamprojekt „Kundenevent“

Hallo Frau Schneider,

ab nächster Woche leite ich das neue Projektteam für unser **Kundenevent im Herbst**. Wir sind zu fünft. Damit die **Teamdynamik** gut ist, möchte ich die **Rollenverteilung** möglichst klar machen.

Ich habe den Eindruck, dass Sie sehr **zielorientiert** arbeiten und ein gutes **Zeitmanagement** haben. Deshalb könnte ich mir vorstellen, dass Sie die **Planung des Ablaufs** und die **Koordination der Aufgaben** übernehmen.

Könnten Sie mir bitte kurz schreiben, ob Sie sich mit dieser Rolle wohlfühlen und welche Unterstützung Sie vom Team brauchen? Gern können Sie mir auch offen **Feedback** geben.

Viele Grüße

Laura Meier

Teamleitung Marketing

Rédigez une réponse appropriée: *vielen Dank für Ihre E-Mail und das Vertrauen. / Ich fühle mich mit der vorgeschlagenen Rolle ... / Für die Zusammenarbeit im Team ist mir wichtig, dass ...*

2. Complétez les dialogues

a. Teammeeting: Rollen im Projekt klären

Teamleiterin Julia:

Markus, für das neue Projekt müssen wir die Rollenverteilung klären, sonst leidet unsere Teamdynamik. (Markus, pour le nouveau projet, nous devons clarifier la répartition des rôles, sinon la dynamique de l'équipe en pâtira.)

Projektmitarbeiter Markus: 1. _____

_____ (Oui, c'est vrai. Pour moi, l'essentiel est que les tâches soient réparties équitablement et que la gestion du temps reste réaliste.)

Teamleiterin Julia:

Genau, ich möchte klar kommunizieren, wer wofür Verantwortung übernimmt, und ein paar Aufgaben an dich delegieren, weil du da viel Erfahrung hast. (Exact. Je veux indiquer clairement qui assume quelles responsabilités et te déléguer certaines tâches, car tu as beaucoup d'expérience dans ce domaine.)

- Projektmitarbeiter Markus:** 2. _____ (D'accord. Si les objectifs sont clairs et que je peux établir les priorités, je m'en charge volontiers.)
- Teamleiterin Julia:** *Super, dann leitest du die Abstimmung mit dem Kunden, und wir machen nächste Woche eine kurze Leistungsbeurteilung im Team, um Feedback zu sammeln.* (Super : tu t'occuperas de la coordination avec le client, et la semaine prochaine nous ferons une courte évaluation des performances en équipe pour recueillir des retours.)
- Projektmitarbeiter Markus:** 3. _____ (Ça me va, mais seulement si nous avons aussi une culture de feedback ouverte et que nous pouvons aborder les problèmes de façon constructive.)
- Teamleiterin Julia:** *Genau das ist mir wichtig, ich will Vertrauen aufbauen und motivierend wirken, nicht nur kontrollieren.* (C'est précisément ce qui m'importe : je veux instaurer la confiance et être source de motivation, pas seulement contrôler.)
- Projektmitarbeiter Markus:** 4. _____ (Alors je suis partant. Travailler ensemble a vraiment du sens ainsi.)

b. Konflikt im Team nach Besprechung lösen

- Abteilungsleiter Thomas:** *Lena, im Meeting eben war die Stimmung ziemlich angespannt, deine Kritik an Pauls Zeitmanagement kam sehr direkt rüber.* (Lena, pendant la réunion tout à l'heure l'ambiance était assez tendue : ta critique de la gestion du temps de Paul a été très directe.)
- Kollegin Lena:** 5. _____ (Je sais, mais son éthique de travail me semble souvent laxiste, et je me sens alors seule face aux responsabilités.)
- Abteilungsleiter Thomas:** *Ich schätze deine Entscheidungsfreude und deine Durchsetzungsfähigkeit, trotzdem müssen wir kooperativ handeln und Kompromisse eingehen, sonst leidet die Zusammenarbeit.* (J'apprécie ta capacité de décision et ton caractère affirmé, mais nous devons agir de façon coopérative et accepter des compromis, sinon la collaboration en souffrira.)
- Kollegin Lena:** 6. _____ (Peut être ai je été trop dure, mais sans objectifs de performance clairs et sans gestion raisonnable des résultats, je perds ma motivation.)
- Abteilungsleiter Thomas:** *Lass uns das als Chance für Konfliktlösung sehen: Wir definieren gemeinsam konkrete Ziele und ich führe ein Entwicklungsgespräch mit Paul, damit er mehr Verantwortung übernimmt.* (Voyons cela comme une opportunité de résolution : définissons ensemble des objectifs concrets et je conduirai un entretien de développement avec Paul pour qu'il prenne davantage de responsabilités.)

Kollegin Lena: 7. _____ (D'accord. Si tu mènes la réunion avec lui et que nous instaurons une culture de feedback plus transparente, je pourrai formuler ma critique différemment la prochaine fois.)

Abteilungsleiter Thomas: *Genau, konstruktiv kritisieren statt angreifen, dann stärken wir die Teamdynamik und deine Führungskompetenz gleichzeitig.* (Exact : critiquer de façon constructive plutôt que d'attaquer. Ainsi nous renforcerons la dynamique d'équipe et tes compétences de leadership en même temps.)

Kollegin Lena: 8. _____ (Ça me convient bien : comme ça, cela ressemble davantage à une recherche commune de solution qu'à une attaque personnelle.)

1. Ja, das stimmt, mir ist nur wichtig, dass die Aufgaben fair verteilt sind und das Zeitmanagement realistisch bleibt. **2.** Okay, wenn die Ziele klar sind und ich Prioritäten setzen darf, übernehme ich das gerne. **3.** Klingt gut, aber nur, wenn wir auch eine offene Feedbackkultur haben und Probleme konstruktiv kritisieren dürfen. **4.** Dann bin ich dabei, so macht Zusammenarbeit wirklich Sinn. **5.** Ich weiß, aber seine Arbeitsmoral wirkt auf mich oft lax, und ich fühle mich dann mit der Verantwortung allein gelassen. **6.** Vielleicht war ich zu hart, aber ohne klare Leistungsziele und vernünftiges Leistungsmanagement verliere ich einfach die Motivation. **7.** Okay, wenn du das Meeting mit ihm leitest und wir eine transparentere Feedbackkultur aufbauen, kann ich meine Kritik beim nächsten Mal anders formulieren. **8.** Damit kann ich gut leben, so fühlt es sich eher nach gemeinsamer Lösungsfindung als nach persönlichem Angriff an.

3. Rédigez 8-10 phrases sur le type de direction et de travail d'équipe que vous préférez dans votre profession ou vos études, et sur les expériences que vous en avez eues jusqu'à présent.

Meiner Meinung nach ist es wichtig, dass ... / Ich habe gute Erfahrungen gemacht mit ... / In meinem bisherigen Beruf/Studium war es so, dass ... / Besonders wichtig für eine gute Teamarbeit finde ich ...
