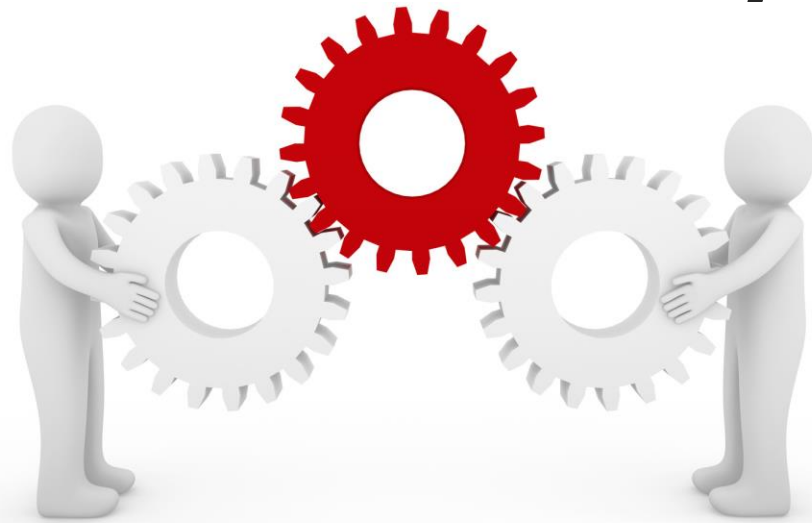




# Media Engineering

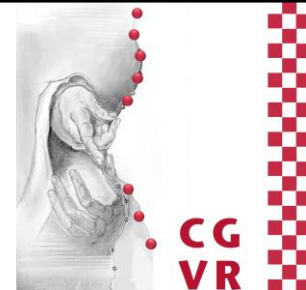
## Der Mensch im Projekt



R. Weller

University of Bremen, Germany

[cgvr.cs.uni-bremen.de](http://cgvr.cs.uni-bremen.de)



# Teamführung



Ein **Teamleiter** ist eine Person, die ein Team führt und sicherstellt, dass die Ziele des Teams innerhalb der Vorgaben der Rahmenorganisation erreicht werden, also die Aufgaben der Teamführung übernimmt.  
(Wikipedia)



# Der ideal Teamleiter?

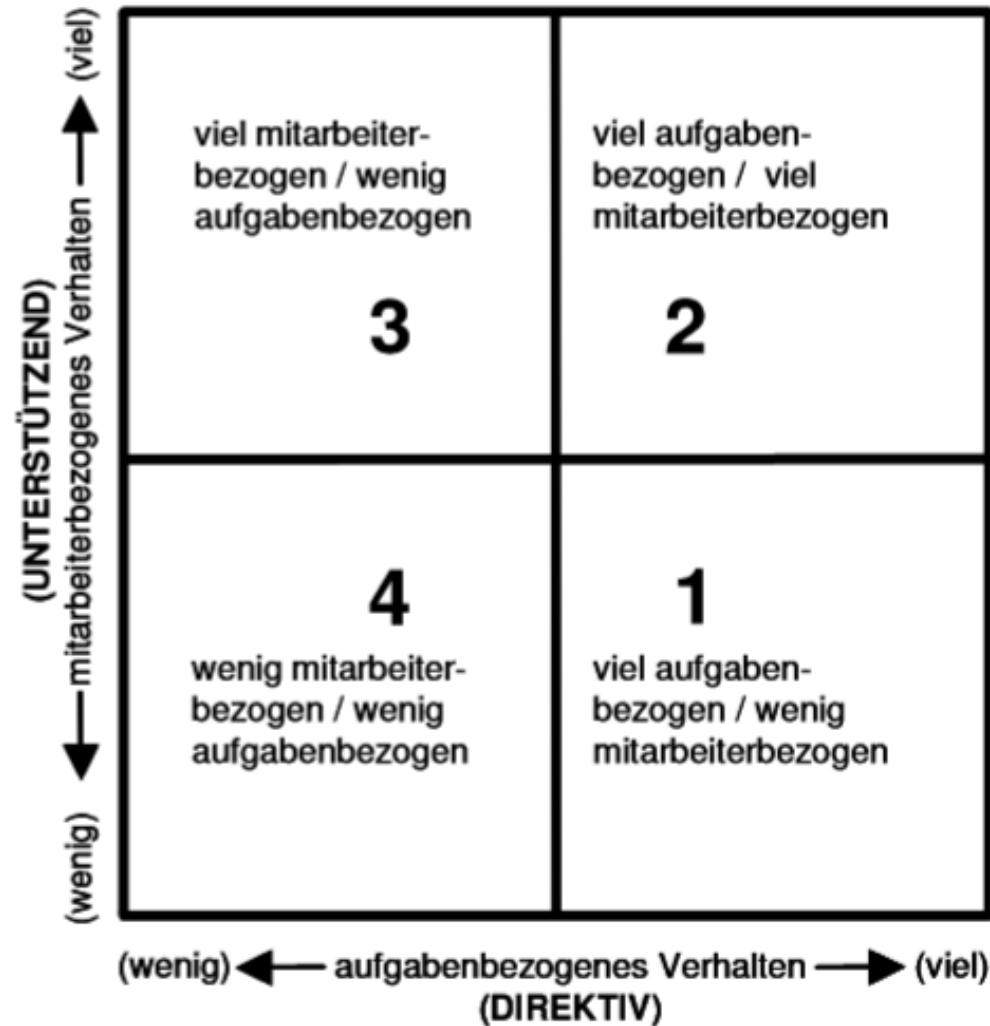
- Fachwissen
  - mehr generell, als speziell
- Methodische Qualifikation
  - Methoden und Techniken des Projektmanagements
- Soziale Qualifikation
  - Fähigkeit der Gruppenführung, Beherrschen von Gesprächsführung, Durchsetzungsvermögen, Konfliktfähigkeit  
Cohn: „Keine Methode ersetzt persönliche Wärme, Toleranz und positive Einstellung zum Menschen.“
- Kommunikationsfähigkeit
  - zuhören und andere Meinungen akzeptieren können, Einfühlungsvermögen besitzen, sich verständlich ausdrücken können
- Fähigkeit zur Selbstkritik



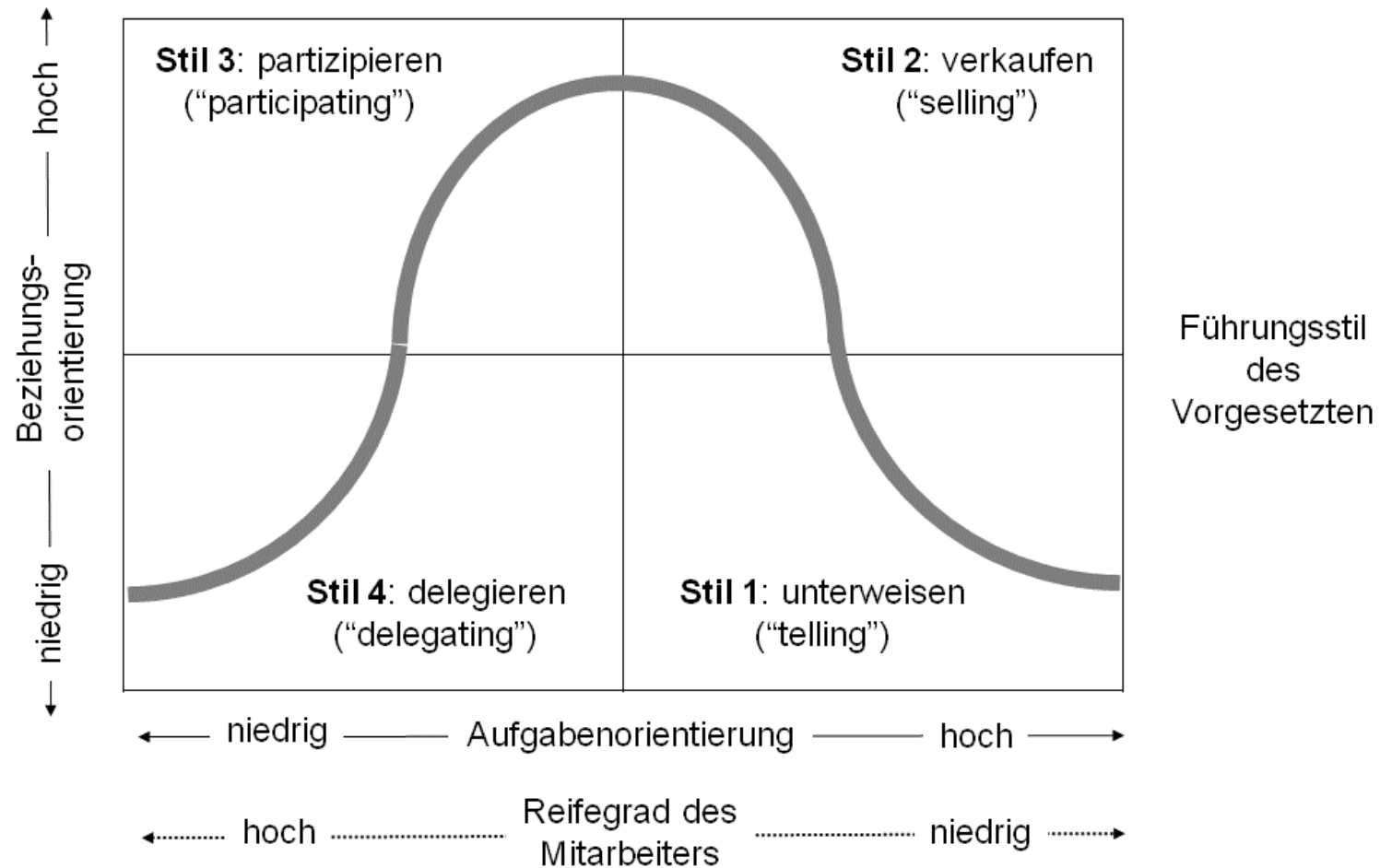
- Aufgabenbezogenes Verhalten (direktiv)
  - Ausmaß, in dem der Teamleiter Einweg-Kommunikation betreibt, also den Teammitgliedern erklärt, was sie wann, wo und wie zu haben.
- Mitarbeiterbezogenes Verhalten (unterstützend)
  - Ausmaß, in dem der Teamleiter den Teammitgliedern sozioemotionale Unterstützung gewährt, diese ermutigt und berät
- Studien ergaben: Kein Entweder-Oder, sondern viele Kombinationen



# Vier Grundstile des Führungsverhaltens



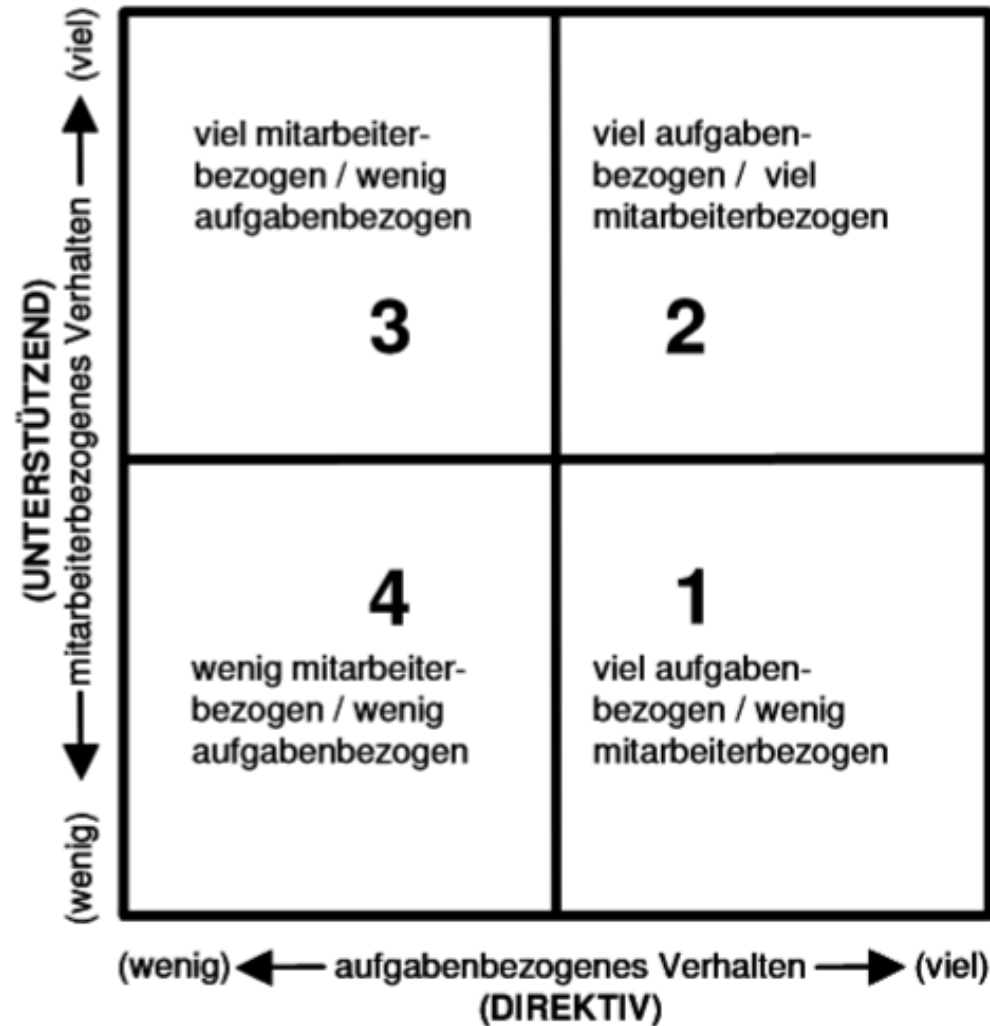
# Situatives Führen (Hersey und Blanchard, 1977)



Quelle: Pelz, W., *Kompetent führen*, Wiesbaden 2004

- Problem: Keine wissenschaftliche Evidenz

# Vier Grundstile des Führungsverhaltens





- Es gibt keine optimalen Führungsstil
  - Modell des Führungsstils weitgehend überholt
  - Methodisch Probleme:
    - Ist der Mitarbeiter wegen des Führungsstils motiviert, oder wählt der Vorgesetzte den Führungsstil, weil der Mitarbeiter motiviert ist
    - Führungsstil muss zur Persönlichkeit passen => schwierig Experimente zu machen
- Führungsstile eignen sich eher, um (nachträglich) das Verhalten zu beschreiben, eignen sich aber kaum um vorausschauende Empfehlungen abzuleiten

- Mensch steht im Mittelpunkt
  - Probleme der Mitarbeiter haben Priorität
  - Feedback geben
- Führung durch Überzeugung und Argumentation
- Prinzip der „offenen Tür“ für alle Teammitglieder
- Offene und direkte Kommunikation (keine langen „Dienstwege“)
- Ergebniskontrolle statt Verfahrenskontrolle
- Förderung von Initiative und Eigenverantwortung
- Klare Abgrenzung von Aufgaben, Befugnissen und Verantwortung im Projektteam



