

**DAS KONZEPT DER  
FÜHRUNG UND DES  
TEAMMANAGEMENTS,  
DAS DEN  
INNOVATIVEN WANDEL  
AUFRECHTERHALTEN  
KANN**



# INHALT

Einführung	3
Erwartete Lernergebnisse	4
Übung zur Selbstreflexion	5
Neue Führungsstile und Fähigkeiten, die Unternehmern der Kreislaufwirtschaft und der Industrie 4.0 zum Erfolg verhelfen	6
Wie können "Management 4.0"-Kompetenzen ein Unternehmen der Kreislaufwirtschaft unterstützen?	10
Neue und alte Führungsstile	14
Methoden zur Einbeziehung von Teammitgliedern, zur Zuweisung und Verwaltung von Teamrollen und zur Unterstützung von Experimenten	19
Einige Beispiele und inspirierende Geschichten	24
Abschließende Bewertungsaufgabe	27
Abschlusstest	30
Weitere Lektüre und Ressourcen	32



# EINFÜHRUNG

In diesem Video wird das Konzept der Führung und des Teammanagements vorgestellt, das innovative Veränderungen aufrechterhalten kann.



# ERWARTETE LERNERGEBNISSE

<b>WISSEN</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kenntnisse über neue Führungsstile und Fähigkeiten, die Unternehmen der Kreislaufwirtschaft und der Industrie 4.0 zum Erfolg verhelfen</li><li>• Kenntnis der Schlüsselemente von Management 4.0-Fähigkeiten und deren Anwendung auf die grüne Wirtschaft</li><li>• Kenntnisse über die Entwicklung von Teams in einem innovativen Umfeld, die Schaffung gemeinsamer Ziele und die Unterstützung von Experimenten. <a href="https://archive.ellenmacarthurfoundation.org/explore/make-a-circular-economy-pitch-in-your-organisation">https://archive.ellenmacarthurfoundation.org/explore/make-a-circular-economy-pitch-in-your-organisation</a></li></ul>
<b>FERTIGKEITEN</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Neue und alte Führungsstile vergleichen und gegenüberstellen.</li><li>• Bewertung, wie "Management 4.0"-Fähigkeiten ein Unternehmen der Kreislaufwirtschaft unterstützen können</li><li>• Beschreiben Sie Methoden zur Einbeziehung von Teammitgliedern, zur Zuweisung und Verwaltung von Teamrollen und zur Unterstützung von Experimenten.</li></ul>
<b>HALTUNGEN</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bereitschaft, neue Führungsstile und -fähigkeiten anzunehmen, die effektive Führungskräfte der Kreislaufwirtschaft ausmachen.</li><li>• Verstehen und Anwenden von Management 4.0-Fähigkeiten im Rahmen der Kreislaufwirtschaft.</li><li>• Bereitschaft, Teams zu befähigen und zu vereinen, um Unterstützung für eine neue Idee oder einen neuen Prozess zu gewinnen.</li></ul>





## ÜBUNG ZUR SELBSTREFLEXION

Bitte füllen Sie die Selbstreflexionsübung aus, um Ihr Wissen über Führung und Teammanagement zu testen. Es gibt nur fünf Fragen. Seien Sie vorsichtig, es gibt Fragen, bei denen die richtige Antwort mehr als eine ist.

[Klicken Sie hier für die Übung.](#)



**NEUE FÜHRUNGSSTILE  
UND FÄHIGKEITEN, DIE  
UNTERNEHMERN DER  
KREISLAUFWIRTSCHAFT  
UND DER INDUSTRIE 4.0  
ZUM ERFOLG VERHELFFEN**

“Es gibt einen Unterschied zwischen einer Führungspersönlichkeit und einem Chef. Beide beruhen auf Autorität. Ein Chef verlangt blinden Gehorsam; eine Führungskraft verdient sich ihre Autorität durch Verständnis und Vertrauen.” (Klaus Balkenhol)

Führung als integraler Bestandteil in Unternehmen und Branchen, besteht seit Beginn aller geschäftlichen Aktivitäten. Bestimmte Umstände machen Veränderungen unvermeidlich; die Führungskräfte sind aufgefordert, den Wandel zu initiieren und zu lenken. Wenn der gesamte Planet und die Umwelt einen Wandel fordern, liegt die Herausforderung für die Führung auf der obersten Ebene, und es sind nachhaltige und einheitliche Maßnahmen erforderlich, um den Wandel zu realisieren. Die Führungsstile müssen sich weiterentwickeln, um sozial, ökologisch und finanziell nachhaltige Unternehmen zu schaffen. Kommunikation, Befähigung und Engagement sind für diese neuen Stile von entscheidender Bedeutung. Da sich die Arbeitsplätze durch die vierte industrielle Revolution (Industrie 4.0) verändern und sich die Erwartungen von Arbeitnehmern und Verbrauchern wandeln, müssen sich auch die Führungskräfte ändern.

Was verstehen Sie unter industrieller Revolution (Industrie 4.0)? Industrie 4.0, die “vierte industrielle Revolution”, steht für die Nutzung moderner Technologien zur Verbesserung der betrieblichen Effizienz. Aus der Perspektive der technologischen Evolution bewegt sich die Entwicklung der Industrialisierung in Richtung Industrie 4.0 mit der Anwendung moderner Informations- und Kommunikationstechnologien. Industrie 4.0 ist verbunden mit der Integration von Internet der Dinge, Cloud Computing und Big-Data-Analytik, Industrieautomatisierung, Datennetzen und modernen Fertigungstechnologien. In der Praxis wird erwartet, dass der Einsatz von Technologien im Zusammenhang mit Industrie 4.0 grundlegende Verbesserungen der industriellen Prozesse vom Produktdesign über die Fertigung bis zur Auslieferung sowie die Einrichtung intelligenter Fabriken ermöglicht.



Daher sollten Unternehmen "Fähigkeiten entwickeln und Führung auf eine Art und Weise messen, die es den Führungskräften ermöglicht, effektiv mit größeren Unklarheiten umzugehen, die Verantwortung für rasche Veränderungen zu übernehmen und sich mit externen und internen Interessengruppen auseinanderzusetzen". Wir beobachten, dass sich die Führungsstile allmählich verändern, weg vom "Befehls- und Kontrollstil" der Vergangenheit hin zu neuen Formen der Führung, die nicht nur durch die Technologie, sondern auch durch den demografischen Wandel und die Erwartungen der Mitarbeiter und Kunden angetrieben werden. Je nachdem, wie die Führungskraft versucht, den Wandel zu vollziehen, folgen die Menschen mit Leidenschaft oder nicht. In einigen Fällen muss die Führungskraft die Menschen dazu bringen, ihr zu folgen, denn es geht um ein größeres Ziel, das nicht nur unser tägliches Geschäftsleben beeinflusst, sondern auch den gesamten Planeten und künftige Generationen. Folglich sollte es eine gute und charismatische Führungskraft sein, die den Wandel ermöglicht - es sollte eine starke Organisation sein, die die Menschen dazu bringt, zu folgen, und die Schlüsselbotschaft muss verstanden werden.

Es herrscht die Meinung, dass eine kollaborative Führung und eine effektive Zusammenarbeit eine Notwendigkeit sind, damit wir unsere kreisförmigen Ziele erreichen können. Die Schaffung einer Arbeitskultur, in der wir alle an einem Strang ziehen, unabhängig von der Funktion oder dem Land, in dem man arbeitet, ist eine Voraussetzung für den Erfolg. Um dieses Ziel zu erreichen, bedarf es Führungspersönlichkeiten mit den richtigen Fähigkeiten, die sich auf den Weg des Wandels begeben. Als Führungskraft müssen Sie verstehen, dass alle Menschen unterschiedlich reagieren, z. B. auf Veränderungen, und dass das Erkennen und Managen dieser Tatsache und das Wahrnehmen unterschiedlicher Bedürfnisse eine Voraussetzung für gute Führung ist. Ein kollaboratives Arbeitsklima basiert darauf, dass alle Mitarbeiter Verantwortung für sich selbst übernehmen und verstehen, was in der Unternehmenskultur akzeptiert wird und was nicht, und dass sie sich auch an die geltenden Regeln halten. Um dieses Ziel zu erreichen, ist ein Wandel





in der Führung erforderlich, wobei sich die Führungskräfte auf die Zusammenarbeit konzentrieren und klare Ziele setzen müssen, um ein sicheres und nachhaltiges Arbeitsumfeld zu schaffen.

Außerdem wird zunehmend auf "integrative", "alltägliche" und "vielfältige" Führungsstile gesetzt. Es wird auch viel über das Wachstum von "digitalen Führungskräften" berichtet - technikaffine Führungskräfte, die ihr eigenes Verständnis ständig erweitern der Technologie, um die Chancen der Digitalisierung, der Daten und der künstlichen Intelligenz zu nutzen. Da die künstliche Intelligenz immer ausgereifter wird, wird sie anfangen, Entscheidungen zu treffen oder zu unterstützen, die einen größeren Einfluss auf das Leben des Einzelnen haben. Dies wird ethische Herausforderungen mit sich bringen, da sich die Menschen auf die größere und wichtigere Rolle automatisierter Entscheidungsfindung in der Gesellschaft einstellen müssen. Mit der zunehmenden Präsenz von Technologie am Arbeitsplatz wird es immer wahrscheinlicher, dass menschliche Qualitäten wie emotionale Intelligenz, Intuition und Zusammenarbeit zu wesentlichen Bestandteilen einer erfolgreichen und florierenden Organisation werden. In der Gesellschaft gibt es bereits Bedenken wegen möglicher Voreingenommenheit bei der Entscheidungsfindung durch Algorithmen, und ethische Fragen im Zusammenhang mit künstlicher Intelligenz können erhebliche Auswirkungen auf die Marke und den Ruf eines Unternehmens sowie auf das Leben von Mitarbeitern, Kunden und weiteren Interessengruppen haben. Viele Führungskräfte sind sich dieser Bedenken bereits bewusst. Eine Umfrage von Deloitte aus dem Jahr 2018 ergab, dass 32 % der Führungskräfte in den USA ethische Fragen als eines der drei größten Risiken der künstlichen Intelligenz einstufen.



# WIE KÖNNEN “MANAGEMENT 4.0”-KOMPETENZEN EIN UNTERNEHMEN DER KREISLAUFWIRTSCHAFT UNTERSTÜTZEN?

Teammanagement bezieht sich auf die verschiedenen Aktivitäten, die ein Team zusammenhalten, indem sie die Teammitglieder näher zusammenbringen, um die gesetzten Ziele zu erreichen. Für die Teammitglieder muss ihr Team Priorität haben und alles andere sollte in den Hintergrund treten. Sie sollten sich ganz auf ihre Ziele konzentrieren. Mit dem Einsatz moderner Technologien, integrierter Netzwerke, Cloud-Kommunikation und anderer Plattformen hat auch das Management eine Qualitätssteigerung erfahren und die Art und Weise, wie Unternehmen geführt werden, revolutioniert. Management 4.0 ist ein Teil der vierten industriellen Revolution, die durch die Einbeziehung digitaler Elemente zur Umgestaltung der Industrie gekennzeichnet ist. Sie ist eine Antwort auf die neuen Anforderungen an das Management und gewährleistet die Erfassung von Daten in Echtzeit für eine effizientere Entscheidungsfindung. Management 4.0 basiert im Wesentlichen auf zwei Grundsätzen: Modernisierung der Industrie durch Technologie und Beobachtung des Kundenverhaltens. Das Zusammentreffen dieser Konzepte ermöglicht es Ihnen, Ihr Unternehmen strategischer zu führen und darüber hinaus kreativere und innovativere Wege zur Umsatzgenerierung zu finden.

Management 4.0 ist ein natürlicher Weg zur digitalen Transformation, der komplexere Lösungen in Geschäftsabläufe implementiert. Es gibt einige Vorteile, die ein Unternehmen der Kreislaufwirtschaft unterstützen können:

- Mehr Beweglichkeit und sichere Entscheidungen
- Höhere Rentabilität durch mehr strategische Entscheidungen für Ihr Unternehmen.
- Endprodukte mit höherem Mehrwert
- Marktvorteile im Wettbewerb
- Verbesserte Kundenerfahrung
- Verbesserung der Beziehungen zwischen Managern und Teams



Das Management 4.0 basiert auf den wesentlichen Grundsätzen, die den Veränderungen dieser neuen Generation der Branche folgen. Den Kunden in den Mittelpunkt der Entscheidungsfindung zu stellen, einen Omnichannel-Service anzubieten und den Wert der Automatisierung zu erkennen. Welche Prinzipien leiten das Management 4.0? Die Antwort lautet:

1. Kundenzentriertheit. Die Beziehung zwischen Verbrauchern und Marken hat sich verändert. Die Kunden sind aktiver und haben eine direkte Rolle im gesamten Produktionsprozess. Außerdem haben sie einen echten Einfluss auf den Kaufprozess anderer Kunden.
2. Diversifizierung der Vertriebskanäle. Die Betreuung von Kunden in verschiedenen Kanälen ist nicht länger ein Wettbewerbsvorteil, sondern eine geschäftliche Notwendigkeit.
3. Automatisierung. Die Automatisierung ist ein weiterer Punkt, der für viele verschiedene Arten von Unternehmen zugänglich geworden ist und von ihnen angenommen wird. Mit automatisierten Technologien können Unternehmen operative Aufgaben optimieren und das Wissen ihrer Teams in strategische Aktivitäten investieren.
4. Datenanalyse. Das Management 4.0 basiert vollständig auf Daten. Mit konkreten Informationen können Sie entscheiden, wo und wie Sie Ihre Ressourcen investieren und Ihre Unternehmensführung verbessern können.
5. Leistungsstarke Teams. Die kombinierte Nutzung von Automatisierung und Daten sorgt für eine Steigerung der Leistung Ihres Humankapitals. Die Teams haben mehr Zeit, um in Innovationen zu investieren, während die operativen Tätigkeiten von Maschinen und technischen Systemen übernommen werden. Außerdem können Sie Ihren Vertriebsansatz auf der Grundlage wertvoller Informationen über den Markt und die Kunden verbessern.
6. Integration der Sektoren. Industrie 4.0-Technologien sorgen auch für die Integration verschiedener Geschäftsbereiche, so dass alle mit dem Fokus auf dieselben Ziele und Strategien arbeiten.



Abschließend werden drei Hauptkategorien zur Klassifizierung von Kernkompetenzen des Managements 4.0 identifiziert, die ein Unternehmen der Kreislaufwirtschaft unterstützen können

Erstens: Technische Kompetenzen, die alle berufsbezogenen Kenntnisse und Fähigkeiten umfassen, z. B. Medienkompetenz, Programmierkenntnisse, Wissensmanagement und Statistikkenntnisse. Technische Kompetenzen sind Fähigkeiten, die eine Person durch Übung und Lernen erwirbt. Zweitens, alle Fähigkeiten und Fertigkeiten für die allgemeine Problemlösung und Entscheidungsfindung, zum Beispiel: Analyse- und Recherchefähigkeiten, Konflikt- und Problemlösung, Kreativität. Sie konzentrieren sich auf die Fähigkeit, geschäftliche Entscheidungen zu treffen und Untergebene in einem Unternehmen zu führen, einschließlich Fähigkeit, Verhandlungstaktik und Reaktionsverhalten. Drittens: Soziale Kompetenzen, die die sozialen Werte und Motivationen einer Person umfassen, z. B. die Fähigkeit, Wissen zu vermitteln, Führungsqualitäten, Teamfähigkeit. Soziale Fähigkeiten, bei denen die Erwartungen an zukünftige Interaktionen mit andere aufgebaut sind und auf deren Grundlage individuelle Wahrnehmungen von ihr eigenes Verhalten.



# NEUE UND ALTE FÜHRUNGSSTILE

Wenn man die Entwicklung der Kreislaufwirtschaftsbewegung betrachtet, ist ein tieferer Einblick in den theoretischen Rahmen notwendig, um die in der Vergangenheit getroffenen Entscheidungen zu verstehen. Natürlich erhielt die Kreislaufwirtschaftsbewegung in den letzten Jahren aufgrund des Wirtschafts- und Recyclingbewusstseins die größte Aufmerksamkeit. Die Themen, die wahrscheinlich den größten Einfluss auf den Übergang zur Kreislaufwirtschaft hatten, sind jedoch die Führung, denn es bedarf einer starken Führung, der richtigen Entscheidungen und Menschen, die den Wandel mittragen.

In der Literatur finden sich viele verschiedene Führungstheorien. In diesem Artikel wird der Schwerpunkt auf der "Great Man Theory", der "Contingency Theory" und der "Transformational Theory" liegen. Bei vielen Unternehmen, die vor Jahren gegründet wurden und noch immer existieren, spiegeln die verschiedenen Führungstheorien die vergangenen Führungsstile wider. Zu Beginn der Gründung hatte ein großer Mann die Vision, etwas zu schaffen, oder in diesem Fall war es jemand, der die Bewegung in Gang setzte. Im Laufe der Jahre, als das Unternehmen oder die Branche wuchs, war es unvermeidlich, dass sich die Organisation öffnete flexibel für Umwelteinflüsse zu sein. Die Transformationstheorie besagt, dass die Motivationsfähigkeiten von Führungskräften ihre Mitarbeiter in die Lage versetzen sollen, zu wachsen, was zu dem Wunsch nach Selbsterfüllung, Freiheit und Flexibilität führen kann. In diesem Zusammenhang sind es die Motivationsfähigkeiten von Menschen, Unternehmen oder Organisationen, die Innovationen ermöglichen.

Theorie des großen Mannes. Die im 19. Jahrhundert entstandene und begründete "Great Man Theory" erklärt Führungspersönlichkeiten als Great Men, als charismatische Helden, als Menschen, die die Geschichte verändern können. "Helden haben sicherlich ihren Nutzen. Sie fesseln die Phantasie, zeigen Möglichkeiten auf und wecken Sympathien. Sie inspirieren." Allein die Anwesenheit eines großen Mannes reicht aus, um andere Menschen zu motivieren. Auf ein modernes Geschäftsumfeld angewandt, kann ein großer Mann ein charismatischer Firmengründer sein, der in der Lage ist,



Menschen zu fesseln, oder ein aktiver und solider Verkaufsleiter, der es schafft, sein Verkaufspersonal anzuziehen.

Kontingenztheorie. Wie das Wort "Kontingenz" besagt, werden bei dieser Theorie die Einflussfaktoren der Umwelt als Hauptfaktoren für die Entscheidungsfindung und Führung angesehen. Es gibt keine Best-Practice im Allgemeinen, aber es kann Best-Practices für bestimmte Fälle oder Umstände geben. Die Essenz dieser Führungstheorie könnte darin bestehen, im richtigen Moment die richtigen Schritte zu setzen. Die Organisation ist ein offener Organismus, der mit seiner Umwelt interagieren und eine angemessene Beziehung zu ihr herstellen muss, was bedeutet, dass die Organisation flexibel sein muss, um sich an alle potenziellen Veränderungen in der Umwelt anzupassen. Dieser Ansatz kann in gewisser Weise als kontrovers zur Great Man Theory gesehen werden, da diese Theorie die Führungsperson als Grund für Erfolg oder Misserfolg ansieht und nicht die Einflussfaktoren von außen. Das Verhalten der Mitarbeiter in Bezug auf das Stressniveau, die Gruppe und die Unterstützung durch die Führungskraft kann von einer Situation zur anderen variieren, was eine Anpassung des Führungsstils erforderlich macht.





Die transformationale Führung kann angewandt werden, wenn es darum geht, die Beteiligung und Motivation von Teams zu erhöhen und einen potenziellen Bedarf an Veränderungen zu erkennen. Im Gegensatz zur transaktionalen Führung, bei der Belohnungen der Hauptanreiz für Anstrengungen sind, versucht die transformationale Führung typischerweise durch Charisma, Inspiration, intellektuelle Stimulierung und individuelle Berücksichtigung zu motivieren, was zu einer Leistungssteigerung der Mitarbeiter führt. Dieses Modell könnte sehr modern sein, da in den letzten Jahren in einem allgemeinen Unternehmensumfeld Motivation und die Möglichkeit, die Mitarbeiter zu fördern, der Schlüssel zum Erfolg sind. Diese Theorie kann jedoch auch mit der Theorie des großen Mannes in Verbindung gebracht werden, bei der eine Person eine Idee hatte und andere ihr folgten.





Die Unternehmensführung und -kultur muss die zirkuläre Innovation annehmen und belohnen, denn zirkuläre Modelle erfordern ein grundlegendes Überdenken der Art und Weise, wie Unternehmen Werte schaffen. Die zuvor erwähnten Führungsstile haben die neue Führung beeinflusst, die einen zirkulären Ansatz verfolgt. Wenn ein Unternehmen in Zukunft mit Qualität und Innovation als wichtiger strategischer Waffe konkurrieren will, dann ist es sehr wichtig, dass die Führungskräfte über Fähigkeiten wie kreatives Denken, Kommunikationsfähigkeit und Teamarbeit verfügen. Außerdem müssen sie sich mit neuen Technologien auskennen, d. h. mit cyber-physischen Produktionssystemen, und dies mit den besten Qualitätsmanagementpraktiken kombinieren, wobei ihre Entscheidungen auf Big Data beruhen werden. Darüber hinaus sollten sie sich Kenntnisse über neue Technologien aneignen, sobald diese auftauchen. Sie müssen wissen, wie sie ihre Arbeitsteams motivieren können, sie müssen offen für Veränderungen sein, sie müssen wissen, wie man Entscheidungen trifft, und vor allem müssen sie wissen, wie man mit Konflikten umgeht, und sie müssen verstehen, ihre eigenen Emotionen zu kontrollieren. Es muss auch beachtet werden, dass in Zukunft der Austausch von Ideen Vorrang vor dem Austausch von Waren haben wird. Sie müssen in der Lage sein, sich an Veränderungen und neue Herausforderungen anzupassen.

**METHODEN ZUR  
EINBEZIEHUNG VON  
TEAMMITGLIEDERN,  
ZUR ZUWEISUNG UND  
VERWALTUNG VON  
TEAMROLLEN UND ZUR  
UNTERSTÜTZUNG VON  
EXPERIMENTEN**

Es ist von entscheidender Bedeutung, einen Raum zu schaffen, in dem sich das Unternehmensteam mit seiner Arbeit wohlfühlt, kreativ bleiben kann und auf Kurs bleibt. Teamarbeit bedeutet, dass eine Gruppe von Menschen zusammenkommt, Entscheidungen trifft und auf ein gemeinsames Ziel hinarbeitet. Jeder im Team ist dafür verantwortlich, etwas zu leisten und dazu beizutragen, dass das Team auf Kurs bleibt. Die Leitung eines Teams ist schwierig und erfordert eine starke Führung. Teammanagement bezieht sich auf die Techniken, die bei der Leitung einer Gruppe von Einzelpersonen und deren Unterstützung bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zum Einsatz kommen. Teammanagement beinhaltet:

- Kommunikationsmanagement
- Zielsetzung
- Delegation
- Management der Teamleistung
- Management von Konflikten

Fünf Ratschläge für ein effektives Teammanagement und einige Methoden zur Einbindung von Teammitgliedern, zur Zuweisung und Verwaltung von Teamrollen zur Förderung von Kreativität und Experimentierfreude:

1. **Transparenz:** Arbeitsumgebungen, die auf Transparenz und Verantwortlichkeit ausgerichtet sind, bringen die Teams näher zusammen. Sie erwecken Vertrauen in die Führung, fördern Offenheit und Zusammenarbeit und ermöglichen eine schnellere Problemlösung. Mit einer offenen und konsistenten Kommunikation fühlt sich Ihr Team in einem sicheren Raum sicher, in dem



es Ideen einbringen und kreativ sein kann. Marc de Grandpre, Senior VP of Marketing bei KIND Healthy Snacks, stimmt zu, dass Transparenz und Authentizität am Arbeitsplatz enorm wichtig sind. Er sagt: "Wie kann ein Unternehmen lernen, wachsen und erfolgreich sein, wenn die Mitarbeiter Angst haben, sie selbst zu sein, ihre Meinung zu äußern und wirklich zu zeigen, dass ihnen die Marke und das Team am Herzen liegen? Wenn das Unternehmen zu einer Art sicherem Raum wird, können brillante Ideen entstehen und Probleme im Unternehmen aufgedeckt und direkt angegangen werden. Es ist nicht immer einfach, die klaren Rollen und Verantwortlichkeiten festzulegen, die für ein transparentes Team erforderlich sind. Die gemeinsamen Projekttafeln des Tools helfen dabei, einen klaren Überblick über Projekte und Verantwortlichkeiten zu behalten: [https://www.meistertask.com/?r\\_campaign=busi-simple-team-management&ga=2.108732034.1899088762.1664402240-590171770.1664402240](https://www.meistertask.com/?r_campaign=busi-simple-team-management&ga=2.108732034.1899088762.1664402240-590171770.1664402240)

2. Kommunikation im Fluss halten. Kommunikation ist das Geheimnis, um sicherzustellen, dass das Unternehmenstema die Arbeit erledigt. Die Führungskräfte eines Unternehmens sollten sich bemühen, ein Umfeld zu schaffen, in dem jeder Mitarbeiter ehrliches, konstruktives Feedback geben kann. Die Teammitglieder sollten sich wohl fühlen, wenn sie ihre Bedenken äußern und miteinander kommunizieren können. Ein Team zu führen bedeutet, eine Kultur der Teamarbeit aufzubauen. Dies ist eine der wichtigsten Managementfähigkeiten, die es zu entwickeln gilt. Da Teamarbeit von der Kommunikation



abhängt, ist es wichtig, den Teams die Instrumente an die Hand zu geben, die sie für ihre Zusammenarbeit benötigen. Und es gibt viele Kommunikationswerkzeuge, zum Beispiel Whatsapp, Slack, Google Hangouts, Google Meetings und viele andere.

3. Regelmäßiges Feedback geben. Effektives Teammanagement bedeutet bessere Zusammenarbeit. Die Rückmeldung an die Teammitglieder ist eine der besten Möglichkeiten, sie in ihrer Entwicklung zu unterstützen. Jean-François Manzoni, Professor für Führung und Organisationsentwicklung am IMD International, erklärt: "Sie erweisen Ihrem Star einen schlechten Dienst, wenn Sie ihm nicht helfen, herauszufinden, wie er sich weiterentwickeln kann." Wenn Sie Verbesserungsmöglichkeiten feststellen, ist dies eine gute Gelegenheit, konstruktives Feedback zu geben. Es kann schwierig sein, Feedback zu geben, aber es ist ein wesentlicher Bestandteil eines effektiven Teammanagements.
4. Fördern Sie die Zusammenarbeit und vertrauen Sie Ihrem Team. Um ein gutes Gleichgewicht zu erreichen, sollten Sie Ihr Team zur kreativen Zusammenarbeit ermutigen. Nutzen Sie die unterschiedlichen Fähigkeiten der Teammitglieder, indem Sie dafür sorgen, dass jeder über laufende Projekte informiert ist. Auf diese Weise können die Teammitglieder dort mitarbeiten, wo sie das Gefühl haben, dass sie einen Beitrag leisten können. Mit einem Aufgabenmanagement-Tool können Sie den Aufgabenstatus und den Projektfortschritt verfolgen. Einige Beispiele für Management-Tools: <https://www.scoro.com>; <https://monday.com/>; <https://clickup.com>.



[com/](https://clickup.com/). Und es gibt einen Überblick über die 23 besten Aufgabenmanagement-Lösungen auf 2022: <https://clickup.com/blog/task-management-software/>

5. Kreativität und Experimentierfreude fördern. Ein effektiver Leitfaden für Führungskräfte, um die Kreativität Ihres Hochleistungsteams zu fördern und sie zu befähigen, sich zu engagieren und zu inspirieren. Das Experimentieren ist eine von vielen Möglichkeiten, ein Team zu führen, und es bringt verschiedene Verantwortlichkeiten und Taktiken mit sich. Kreative Führungskräfte nutzen den Prozess des Design Thinking für innovative Problemlösungen, weil er iterativ ist. Design Thinking ist nicht nur ein Weg, um eine Lösung für komplizierte Designanwendungen zu finden, sondern kann auch auf unser tägliches Leben angewendet werden. Das Wesen des Denkens besteht darin, dass es uns zu Experimenten und Wiederholungen anregt. Wenn wir in der Lage sind, Design-Thinking-Konzepte bei der Lösung komplexer Probleme anzuwenden, sollten wir dies auch auf unseren Führungsstil übertragen können.



# **EINIGE BEISPIELE UND INSPIRIERENDE GESCHICHTEN**



Manchmal werden Beispiele, Ratschläge und inspirierende Geschichten von erfolgreichen Unternehmen für eine effektive Führung in der Kreislaufwirtschaft benötigt.

1. Eine Geschichte darüber, wie man ein Unternehmen in einen stärker kreislauforientierten Ansatz umwandeln kann, und dies kann durch eine kreative, hartnäckige Führungskraft erreicht werden:

*“So etwas wie Abfall gibt es nicht! Bei NS sind wir auf dem besten Weg, bis 2030 abfallfrei zu werden. Derzeit werden 99 % unserer Züge wiederverwendet. Aber das ist keine leichte Aufgabe. 20 Jahre alte Zugböden wurden als Abfall entsorgt. Ich fand das nicht richtig und habe mich auf die Suche nach einem neuen Zweck gemacht. Zu diesem Zweck habe ich mich an etwa 200 Unternehmer gewandt. Schließlich fand ich einen Kreislaufproduzenten, der einen Bahnboden in eine Tischtennisplatte verwandeln konnte. Sobald diese Tischtennisplatte gebaut war, kam der Ball ins Rollen. Das führte zu weit mehr Ideen und mehr Unternehmern, die sich beteiligen wollten. Inzwischen werden fast eine Million Zugböden in Form von Möbeln, Telefonzellen und Küchen umgewidmet. Meine Überzeugung ist also: Wenn man 20 Jahre alte Zugböden, die 5,7 Millionen Kilometer zurückgelegt haben und von 44 Millionen Füßen betreten wurden, in schöne neue Produkte verwandeln kann, darf man nichts wegwerfen! Geben Sie nicht auf! Zeigen Sie, dass es möglich ist. Danach geht die Vergrößerung (fast) automatisch.”*  
Ilse de Vos van Eekeren Circular Manager, Niederländische Eisenbahnen (NS)

2. Inspirierende Geschichte, wie man eine Führungskraft wird. Wenn man in einem spezialisierten oder technischen Beruf die Karriereleiter hinaufsteigt, hat man oft das Gefühl, dass man plötzlich wieder der kleine Fisch im großen Teich ist. Surbjit Kaur, heute leitende Unternehmensberaterin bei EY, begann als Forscherin - und verdankt dem Chartered Manager



das Selbstvertrauen, das sie brauchte, um ihre Karriere ins Management zu verlagern. Den vollständigen Bericht finden Sie hier: [https://youtu.be/\\_suo0TMiNyQ](https://youtu.be/_suo0TMiNyQ)

3. Ratschlag für Führungskräfte, verschiedene relevante Positionen im Unternehmen auszuprobieren:

*“Man kann nicht vom Schreibtisch aus an der Kreislaufwirtschaft arbeiten, sondern muss alle relevanten Partner in der Wertschöpfungskette proaktiv einbeziehen. Um die Komplexität (und die Chancen) besser zu verstehen, ist es sicherlich hilfreich, wenn man in seinem Unternehmen verschiedene relevante Positionen innehatte.”* Jeroen Cox, Senior Manager Energie und Umwelt, KPN

4. Rat, sich ständig weiterzubilden, um effektive Führungsqualitäten und -kompetenzen zu erwerben:

Wir alle können zu Führungskräften werden, indem wir lehren, anleiten, lernen und bewundernswerte Führungspersönlichkeiten aus der Geschichte der Menschheit studieren. Führung ist eine Reihe von Fähigkeiten, die wir durch Üben erlernen können, und es erfordert Zeit und Geduld, sie im Laufe der Zeit zu meistern. Es handelt sich um eine lebenslange Tätigkeit, und große Führungspersönlichkeiten suchen nach Gelegenheiten, sich selbst weiterzuentwickeln und neue Fähigkeiten und Techniken zu erlernen. *“Führungspersönlichkeiten werden gemacht, sie werden nicht geboren. Sie werden durch harte Arbeit gemacht, und das ist der Preis, den wir alle zahlen müssen, um ein lohnendes Ziel zu erreichen”* - Vince Lombardi

# **ABSCHLIESSENDE BEWERTUNGSAUFGABE**

## TITEL DER AUFGABE:

Ihr individueller Führungsstil

## ZIEL DER AKTIVITÄT:

Ziel dieser Aufgabe ist es, über Ihren individuellen Führungs- und Team-Management-Stil nachzudenken. Wenn Sie nicht Mitglied einer Organisation sind, dann stellen Sie sich Ihre Traumposition in einem Unternehmen vor.

## ERFORDERLICHE ZEIT:

3h (Entwicklung einer Infografik) + 10 min Präsentation

## ERFORDERLICHE MATERIALIEN:

Einen Zugang zu Canva (<https://www.canva.com/>) oder einem anderen Grafikdesign-Tool.

## FORMAT FÜR DIE PRÄSENTATION:

Infografik

## SCHRITTE ZUR ERFÜLLUNG DER AUFGABE:

1. Bitte schauen Sie sich Videos zum Thema Führung an:  
Innovative Führung: [https://www.youtube.com/watch?v=rOb\\_GIGN9HA](https://www.youtube.com/watch?v=rOb_GIGN9HA)  
Seien Sie die Führungskraft, die Sie gerne hätten: [https://www.youtube.com/watch?v=Swa34BiA\\_Xg](https://www.youtube.com/watch?v=Swa34BiA_Xg)  
Wie man die kollektive Kreativität fördert [https://www.ted.com/talks/linda\\_hill\\_how\\_to\\_manage\\_for\\_collective\\_creativity/up-next](https://www.ted.com/talks/linda_hill_how_to_manage_for_collective_creativity/up-next)
2. Denken Sie über Ihren eigenen Führungsstil und Ihre Teammanagementfähigkeiten nach, über das, was Sie haben und was Sie in Zukunft erreichen möchten.



3. Entwickeln Sie mit einem beliebigen Grafikdesign-Tool (z. B. canva.com) eine Infografik, in der Sie Ihre Führungsstile und Team-Management-Fähigkeiten erläutern.
4. Präsentieren Sie diese Informationen innerhalb von 10 Minuten





Bitte füllen Sie die letzte Übung aus, um Ihr Wissen über Führung und Zeitmanagement zu testen. Es gibt nur fünf Fragen. Seien Sie vorsichtig, es gibt Fragen, bei denen es mehrere richtige Antworten gibt.

[Klicken Sie hier für die Übung.](#)



# WEITERE LEKTÜRE UND RESSOURCEN



<http://www.nzwc.ca/documents/circulareconomybusinessstoolkit.pdf>

Strategien zum Lernen aus Misserfolgen

<https://hbr.org/2011/04/strategies-for-learning-from-failure>

Wie man die kollektive Kreativität fördert

[https://www.ted.com/talks/linda\\_hill\\_how\\_to\\_manage\\_for\\_collective\\_creativity/up-next](https://www.ted.com/talks/linda_hill_how_to_manage_for_collective_creativity/up-next)

<https://absjournal.abs.edu.in/abs-Journal-volume-6-issue-2-december-2018/abs-j-v-6-i-2-december-2018-article-11.pdf>

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0959652621008751>

Die Beziehung zwischen Kreislaufwirtschaft, Industrie 4.0 und Lieferkettenleistung: Ein kombinierter ISM/Fuzzy MICMAC-Ansatz

<https://www.mdpi.com/2071-1050/14/5/2772>

Identifizierung zukünftiger Qualifikationsanforderungen an die Berufsprofile für eine nachhaltige europäische Fertigungsindustrie 4.0

<https://www.mdpi.com/2313-4321/7/3/32/html>