

Bitte hier klicken, falls die E-Mail nicht richtig angezeigt wird.



## Ihr Weiterbildungs-Newsletter

Ausgabe März 2012

**TopThema:** [Teamfähig ist doch jeder - oder?](#)

Bitte fordern Sie kostenfrei unser Jahresprogramm 2012 an!

### Inhaltsverzeichnis

[Kooperation im Team](#)

[Mit mehr Körpersprache besser lernen: „Fuchteln hilft!“](#)

[Führungsverhalten: Mehr Wertschätzung bitte](#)

**Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser,**

Teamfähig ist doch jeder – oder?

Heutzutage scheint jeder teamfähig und kollegial zu sein, und zudem über alle notwendigen „Soft Skills“ für eine erfolgreiche Arbeit im **Team** zu verfügen. Zumindest wird genau dies stets erwartet und auch in Selbsteinschätzungen der meisten Mitarbeiter geäußert. Doch was genau ist 'Teamfähigkeit'? Und wie kann es sein, dass sich die Arbeit im Team in der Realität doch häufig etwas schwierig gestaltet?

Die Kompetenz, in einer Gemeinschaft von Menschen sozial und effektiv zu arbeiten, ist heute eine grundlegende Eigenschaft für Arbeitnehmer – branchenübergreifend. Projekte werden gemeinsam entwickelt, geplant und umgesetzt und dies nicht nur mit Teams, die physisch an einem Ort sind, sondern auch häufig mit solchen, die sich an unterschiedlichen Standorten befinden: virtuellen Teams. Wenn unterschiedliche Menschen zusammenarbeiten, impliziert dies, dass es zu unterschiedlichen Vorgehensweisen oder Vorstellungen über das Gesamtergebnis kommen kann, d.h. es gibt Auseinandersetzungen: man könnte sagen „es kann knirschen im Getriebe“.

In einer solchen Situation ist es von entscheidender Bedeutung, dass die Mitarbeiter „Tools und Techniken“ an der Hand haben, ihre Themen zu lösen, die Gegenseite zumindest zu verstehen und gemeinsam zu einem Ergebnis zu kommen. „Blockaden treten häufig dann auf, wenn es zu emotional wird.“ sagt Dr. Gunnar Kitzmann vom Management Institut Dr. Kitzmann. Jeder Einzelne sollte das eigene Verhalten reflektieren und Kooperationstechniken zum Umgang mit Konflikten erlernen.

Wie diese Fähigkeit erlernt, beziehungsweise optimiert werden kann, erklärt Dr. Gunnar Kitzmann, Co-Geschäftsführer des Management-Instituts Dr. A. Kitzmann: „Im Rahmen eines Seminars zum Thema **„Kooperationstraining** - Zusammenarbeit im Team“ wird es den Teilnehmern ermöglicht, das Feedback, das sie im Vorfeld von ihren Teamleitern erhalten haben, kritisch zu hinterfragen und zu reflektieren.“

Den Besuchern eines solchen Seminars wird die Möglichkeit geboten, gezielt Kompetenzen und Fähigkeiten für eine erfolgreiche Gruppenarbeit zu erlangen. Gerne beraten wir Sie persönlich bei der Umsetzung Ihrer Ziele unter: 0251/ 202050 oder besuchen Sie auch unsere Website: [www.kitzmann.biz](http://www.kitzmann.biz)

### [Mit Praxis-Seminaren 2012 noch erfolgreicher werden:](#)

[Wie wirke ich auf andere?](#)

19. - 20.04.2012, Hamburg  
03. - 04.05.2012, Münster  
14. - 15.06.2012, Hamburg  
02. - 03.07.2012, Münster  
16. - 17.08.2012, Hamburg

### [Vom Mitarbeiter zum Vorgesetzten](#)

22. - 23.03.2012, Hamburg  
19.04. - 20.04.2012, Münster  
24.05. - 25.05.2012, Hamburg  
04.05. - 05.06.2012, Hamburg

### [Rhetorik](#)

22. - 23.03.2012, Münster  
26. - 27.04.2012, Münster  
21. - 22.05.2012, Münster  
04. - 05.06.2012, Hamburg

## Mit mehr Körpersprache besser lernen: „Fuchteln hilft!“

Menschen lernen schneller, wenn Sie dabei gestikulieren - dies belegt eine Studie des Max-Planck-Instituts von Manuela Macedonia und Thomas Knösche (November 2011). Die Forscher haben ihre Erkenntnisse auf das Erlernen von Vokablen bezogen. Doch aus dem Seminaralltag wissen wir, dass auch fachliches Managementwissen und Verhaltensweisen sich am besten einprägen, wenn man sie selbst erfährt und ausführt. Daher ist der Praxisanteil in den Seminaren des Management-Instituts Dr. A. Kitzmann stets sehr hoch. Bitte sprechen Sie uns bei Fragen zu unserer Methodik an: [info@kitzmann.biz](mailto:info@kitzmann.biz) oder unter 0251 / 202050.



## Führungsverhalten: Mehr Wertschätzung

Bei Mitarbeiterbefragungen zur Zufriedenheit am Arbeitsplatz wird in der Mehrzahl der Fälle das Führungsverhalten der Vorgesetzten genannt - erst an nachgeordneter Stelle erscheinen Themen wie Arbeitsverdichtung und Klima im Unternehmen. Für Manager bedeutet dies, dass ein klarer Fokus auf der Anerkennung der Arbeitsleistung liegen sollte. Das leider häufig verfolgte Motto: „Es war gut, wenn es keinen Tadel gibt.“ - erscheint schon seit langem antiquiert. Sie möchten Ihr Führungsverhalten reflektieren? Gerne beraten wir Sie! [info@kitzmann.biz](mailto:info@kitzmann.biz) oder persönlich unter 0251 / 202050

## Stattfindungsgarantie für Sie

Mit uns haben Sie Planungssicherheit, denn wir bieten Ihnen eine Durchführungsgarantie für alle unsere Seminare. Jederzeit können Sie uns unter

Telefon: +49 251 202050

erreichen. Durch Ihre Teilnahme profitieren Sie vom Erfahrungswissen anderer!



## Service-Links

- [Online-Version des Newsletters](#)
- [Newsletter weiterempfehlen](#)
- [Kontakt](#)
- [Newsletter abbestellen](#)

**Management-Institut Dr. A.**

## Impressum

**Herausgeber:**  
Management-Institut Dr. A. Kitzmann

**Geschäftsführer:**  
Dr. Arnold Kitzmann  
Dr. Jana Völkel-Kitzmann

## Kitzmann auf:



## Unsere iPhone-App zum Download:



Dr. Gunnar Kitzmann

Dorpatweg 10, 48159 Münster

Telefon: +49 251 202050

Telefax: +49 251 2020599

E-Mail: [info@kitzmann.biz](mailto:info@kitzmann.biz)

Internet: [www.kitzmann.biz](http://www.kitzmann.biz)