

Wie schaffe ich ein High-Performing Team?

Was Leistung wirklich braucht – und warum Priorisierung unter Druck eine entscheidende Führungsaufgabe ist.

Kennst du das?

Montagsmorgen. Du willst mit Fokus starten – doch dein Kalender ist voll, dein Posteingang quillt über, und dein Team braucht Klarheit, Feedback, Entscheidungen.

Alles gleichzeitig.

Als Führungskraft stehst du oft mitten im Sturm: viele Themen, hohe Erwartungen – wenig Zeit zum Steuern.

Dieser Guide hilft dir, inmitten von Druck Prioritäten zu setzen – und Ordnung ins Chaos zu bringen.

Überblick

Was ist eigentlich Leistung?

Viele denken bei „High Performance“ an Tempo, Output und Zielerreichung. Doch in der Zusammenarbeit bedeutet Leistung mehr: Sie entsteht dort, wo Menschen **klar ausgerichtet, gut eingebunden** und **wirksam zusammenarbeiten** können – in einem System, das Fokus, Verantwortung und Orientierung ermöglicht.

Leistung ist und bleibt eine Resultante.

Was braucht es dafür?

Wir arbeiten mit einem Modell, das sechs Bedingungen für **High-Performing-Teams (HPT)** sichtbar macht:

- Gemeinsamer Zweck
- Klare Rollen
- Etablierte Führung
- Effektive Abläufe
- Belastbare Beziehungen
- Exzellente Kommunikation

Diese sechs Felder bilden das Fundament leistungsstarker Teams. In der Praxis zeigt sich jedoch:

Oft fehlt es nicht an Motivation, sondern an Fokus.

Warum dieser Workshop?

Insbesondere neue Führungskräfte stehen oft unter Erwartungsdruck – alles scheint gleichzeitig wichtig. Doch echte Leistung entsteht dort, wo Klarheit herrscht. **Priorisierung und Fokus** haben häufig die größte Hebelwirkung für Leistung, Orientierung und Teamwirksamkeit.

In diesem Workshop geht es darum:

- zu verstehen, was Leistung im eigenen Kontext bedeutet
- Klarheit über Prioritäten zu gewinnen
- konkret zu üben, in Drucksituationen fokussiert zu handeln
- und mutig Nein zu sagen – ohne Vertrauen zu verlieren

(Der Workshop ist eines der Zirkelmodule unseres Performance Circles)



Das Richtige machen!

Priorisierung ist Führung in Reinform

Wer sich als Führungskraft der Verantwortung entzieht zu führen, lässt sein Team ratlos zurück. Oft entscheiden Teammitglieder dann nach bestem Wissen und Gewissen, aber ohne ein strategisches Alignment.

Klar priorisieren heißt also: bewusst zu strategisch wichtigen Aspekten ja zu sagen. Aber vor allem: mutig Nein sagen – auch zu Dingen, die eigentlich auch wichtig wären.

Das ist unbequem. Aber es ist der Unterschied zwischen beschäftigt sein und wirksam führen.

Priorisierung wirkt systemisch:

Sie ermöglicht Klarheit in Entscheidungen, schützt Ressourcen und schafft Räume, in denen echte Leistung entstehen kann.

Dabei durchzieht sie mehrere Felder der Zusammenarbeit von High-Performing Teams:

- Sie ist notwendig für **effektive Abläufe** – damit Arbeit auch Wirkung entfaltet.
- Sie ist Ausdruck **etablierter Führung** – durch klare, mutige Entscheidungen.
- Sie setzt **klare Rollen und/oder Verantwortlichkeiten** voraus – wer priorisiert was, mit welchem Mandat?

In unserem Workshop machen wir Priorisierung **erlebbar**:

Wir bringen vier praxistaugliche Methoden mit, die Führungskräften helfen, Prioritäten zu setzen und handlungsfähig zu bleiben – je nach Situation und Entscheidungsdruck. Jede Technik folgt dabei einer anderen Entscheidungslogik:

- Wenn alles wichtig scheint: Die **Eisenhower-Matrix** folgt einer *strukturierenden Logik* – sie ordnet Aufgaben nach Dringlichkeit und Wichtigkeit. So hilft sie, im hektischen Tagesgeschäft den Überblick zu behalten: Was ist wirklich entscheidend? Was kann warten, delegiert oder gestrichen werden? Besonders hilfreich, wenn alles gleichzeitig auf dem Tisch liegt.
- Wenn du nicht alles liefern kannst: Die **MoSCoW-Methode** steht für *verbindliches Erwartungsmanagement*. Sie unterteilt Aufgaben in *Must, Should, Could* und *Won't* – und schafft dadurch Klarheit, was wirklich geliefert wird und was (noch) nicht. Ideal für Sprint-Planungen, Ressourcenverteilung oder wenn Stakeholder Orientierung brauchen.
- Wenn viel auf dem Tisch liegt – aber nicht alles diskutiert werden kann: Der **Focus Frame** kombiniert die Logik einer Impact/Effort-Matrix mit einem stillen, kollaborativen Sortierprozess. Aufgaben oder Themen werden nacheinander vom Team entlang von Wirkung und Aufwand eingeordnet – ohne Diskussion. Danach darf jede:r eine Karte verschieben; Items, die mehrfach bewegt wurden, wandern in ein „To Discuss“-Backlog und werden gezielt besprochen. So entsteht Klarheit darüber, was wirklich vorangetrieben wird – mit minimalem Abstimmungsaufwand, aber maximaler Beteiligung.
- Wenn du es nicht allen recht machen kannst: Die **Widerstandsabfrage** bringt eine *konsensorientierte Entscheidungslogik* ins Spiel: Statt Zustimmung zu zählen, wird gefragt, wie hoch der Widerstand gegen eine Option ist. Die Lösung mit dem geringsten Gesamtwiderstand gilt als tragfähigste – ideal für Entscheidungen im Spannungsfeld, bei denen Akzeptanz entscheidend ist.

Du bekommst ein differenziertes Repertoire an die Hand – für klare Entscheidungen, tragfähige Prioritäten und Führung mit Fokus.

Und weil Priorisierung oft einfach ein souveränes „Nein“ bedeutet,

geben wir euch zum Abschluss eine kleine, aber wirkungsvolle Formel mit: **INGA**. Sie hilft, in Druckmomenten klar und respektvoll Nein zu sagen – ohne die Beziehung zu gefährden:

- **I – Interesse zeigen**: „Ich verstehe, dass dir das Thema wichtig ist...“
- **N – Nein sagen**: „...und dennoch kann ich das aktuell nicht übernehmen.“
- **G – Grund nennen**: „Ich fokussiere mich gerade auf Projekt X...“
- **A – Alternative anbieten**: „Vielleicht kann Y unterstützen – oder wir schauen nächste Woche gemeinsam drauf?“

So wird aus einem Nein eine Führungshandlung – klar, empathisch, handlungsfähig.

Dein Take-away

- ✓ Ich erkenne, was wirklich zählt – und lasse anderes bewusst liegen.
- ✓ Ich treffe klare Entscheidungen – statt sie aufzuschieben.
- ✓ Ich gehe den nächsten mutigen Schritt – und setze bewusste Stopps.

"There is nothing so useless as doing efficiently that which should not be done at all."

— Peter Drucker

Und wenn du mehr willst ...

Dieser Workshop ist Teil unseres Performance-Zirkels – einer Lernarchitektur für Führung unter Druck. Wenn du neugierig bist, wie das in anderen Organisationen wirkt: Melde dich.

Wir teilen gern, wie daraus echte Entwicklung entsteht – über den Workshop hinaus.

🌐 www.chili-and-change.de

☎ Oder direkt: +49 15679416262

Ein Workshop reicht selten. Veränderung braucht Prozess – und oft einfach einen zweiten Termin.

✉ hello@chili-and-change.de

💻 chili-and-change.de/performance-circle/



ch.li and
change