

TeamAnalyse (1.0) Fragebogen

Wer ein neues Team erfolgreich führen will, weil er zum Beispiel eine Führungsaufgabe in einem Unternehmen übernommen hat, muss die Mitglieder des Teams kennenlernen. Das klingt nach einer Binsenweisheit – aber hier ist sehr viel mehr gefordert als oberflächliche Menschenkenntnis.

Ein Team zu managen heißt Führen, und das wiederum heißt: Führen *wollen*. Dazu ist es erforderlich, sich auf Mitarbeiter „einzulassen“ und sich für ihre Intentionen und persönlichen Ansichten zu interessieren. Nur dann können Führungskräfte einschätzen, *welchen* Mitarbeitern sie *welche* Aufgaben übertragen und wie erfolgreich diese voraussichtlich erledigt werden.

Führungskräfte, die sich für ihre Mitarbeiter interessieren, zeigen Wertschätzung. Und genau diese fordern Menschen, mit denen wir mehr Zeit als mit Familie und Freunden verbringen, in aller Regel ein. Selten explizit, zumindest aber immer unbewusst.

Eine Führungskraft, die die Mitglieder ihres Teams näher beurteilen und hinsichtlich ihres Denkens und Verhaltens persönlich einschätzen können will, handelt überdies nicht nur empathisch, sondern auch emotional intelligent. Sie betrachtet ihre Mitarbeiter nicht als „Personal“, das wie Schachfiguren auf dem Spielbrett platziert und je nach Situation hin- und hergeschoben wird, sondern als Mitstreiter auf einem Weg, der zu einem gemeinsam definierten Ziel führen soll. Damit schafft sie Teamspirit und Motivation, eine innere Grundeinstellung, ohne die Führung ungleich schwieriger und unerfreulich werden kann.

Ein in der Praxis erprobtes Tool für den ersten Schritt einer TeamAnalyse ist ein zweigeteilter Fragebogen zur Funktion und zur Motivation der Team-Mitglieder, der zur Strukturierung eines (immer!) persönlichen Einzelgesprächs der Führungskraft mit dem/der Mitarbeiter/in dient. Wichtig: Die Antworten bleiben bei der Führungskraft und werden keinesfalls publik gemacht!

Funktion

- Daten zur Person
- Bildungsweg
- Berufliche Aus- und Weiterbildung
- Werdegang: Berufliche Stationen
- Beschäftigungsdauer im aktuellen Unternehmen
- Stationen | Funktionen | Aufgaben im aktuellen Unternehmen
- Aktuelle Arbeitsplatzbeschreibung und aktuelles Aufgabenportfolio

Motivation

- Entsprechen die aktuellen Aufgaben den erworbenen Qualifikationen?
- Entsprechen die aktuellen Aufgaben und Zuständigkeiten den persönlichen Erwartungen und Zielen?
- Einschätzung der individuellen Position im Team
- Persönliche Einschätzung von Stärken und Schwächen
- Welche Wünsche und Erwartungen hat der/die Mitarbeiter/in an die Führungskraft und an das Team?
- Welche Entwicklungsperspektiven sind aus eigener Sicht für die kommenden Jahre erstrebenswert?