



Grundlage eines erfolgreichen Teams ist die individuelle Stärke jedes Einzelnen. Gute Führung besteht darin, die Besonderheiten der Teammitglieder zu kennen und aus den unterschiedlichen Typen ein starkes Team zu formen.

von Margit Hertlein

Ein **starkes** Team braucht die individuellen **Stärken**

In der letzten Ausgabe von „methodik“ habe ich Ihnen vier wesentliche Fragen vorgestellt, mit denen Sie die persönlichen Stärken jedes Teammitglieds erkennen können: Es ging um die Beziehung zu anderen, den Umgang mit Information, die Entscheidungsfindung und wie man sich organisiert. Die Antworten auf diese Fragen geben Hinweise darauf, wie Wahrnehmung und Verhalten strukturiert sind. Daraus lassen sich Muster erkennen, die zu acht „Ich-Schweinen“ zusammengefasst werden. Und alle acht zusammen machen ein Team zum „Team-Tiger“.

1. Informierte Berater sind oft gute Zuhörer für ihre Kunden und Kollegen. Sie reagieren sehr feinfühlig auf das, was andere sagen und erspüren zwischen den Zeilen, was andere nicht mitbekommen. Sie verlassen sich oft auf ihren Instinkt, wenn sie Informationen interpretieren. Allerdings mögen sie Konflikte nicht besonders gern, sie versuchen diese früh zu entschärfen. Informierte Berater lieben es, Informationen zu sammeln und an andere weiterzuleiten, zum Beispiel auf Messen und Kongressen.

2. Kreative Innovatoren sind zukunftsorientiert und denken in Bildern. Eine Idee bringt

oft eine andere hervor, manchmal sind es Ideen, die ihrer Zeit weit voraus sind. Kreative Innovatoren beziehen andere gerne ein, auch wenn es den Kollegen mit den Ideen zuviel wird. Leider gehören sie nicht immer zu den pünktlichsten Menschen, aber wichtige Termine halten sie ein, auch wenn das bedeutet, dass sie lange und bis zur letzten Minute dafür gearbeitet haben. Kreative Innovatoren mögen lebhaft Diskussionen darüber, „was sein könnte“ statt über das, „was Sache ist“.

3. Entdeckende Promoter kennen keine Probleme – nur neue Möglichkeiten. Sie besitzen die glückliche Gabe, aus einem Problem eine neue Chance zu machen, schauen sich gern alle sich bietenden Möglichkeiten an und entscheiden sich dann für die mit den besten Aussichten. Entdeckende Promoter zeigen Begeisterung für Ideen, an die sie leidenschaftlich glauben. Kollegen und Kunden erleben sie oft als aufregende, fast charismatische Menschen. Sie kennen „Gott und die Welt“, stellen gerne Kontakte her und tragen die Botschaft ihrer Firma zu den Kunden hinaus.

4. Auswählende Entwickler haben Freude daran, Ideen zu analysieren und deren Umsetz-

barkeit zu prüfen. Sie entwickeln Pläne, die die Bedürfnisse und Machbarkeit berücksichtigen und bei anderen in hohem Maß Akzeptanz finden. Sie erkunden Möglichkeiten und testen diese mit logisch-rationaler Analyse. Sie arbeiten gern an Projekten, indem sie diese verfeinern und so entwickeln, dass sie umgesetzt werden können. Das Umsetzen sollten dann allerdings die Kollegen machen, sonst wird es den auswählenden Entwicklern schnell langweilig.

5. Zielstrebige Organisatoren wollen Ziele erreichen, sind handlungsorientiert und sehr professionell in ihrer Arbeit. Sie richten sich nach Fakten und erwarten eine engagierte Arbeitsweise bei anderen. Manchmal vergessen sie, den Kollegen Ideen mitzuteilen und erwarten dann, dass Dinge schon „gestern“ erledigt wurden. Zielstrebige Organisatoren sind zeitbewusst und schätzen Pünktlichkeit. Wenn sie sagen: „Wir treffen uns um zwei Uhr für fünf Minuten“, dann meinen sie von 14.00 bis 14.05 Uhr! Diese Pünktlichkeit setzen sie auch bei Kollegen und Kunden voraus.

6. Systematische Umsetzer arbeiten gern auf praktische Art und Weise, konzentrieren sich mehr auf das Hier und Jetzt als auf das Morgen. Sie arbeiten gern strukturiert, etwa mit Checklisten, um sicherzustellen, dass die Arbeit rechtzeitig und mit hoher Qualität fertig gestellt wird. Systematische Umsetzer sind stetige, stabile und verlässliche Mitarbeiter im Team, auf die man sich auch in Krisensituationen verlassen kann. Wenn man ihre Überzeugungen teilt, sind sie die besten Verbündeten. Wenn nicht, dann erfahren Sie das schnell, ob Sie nun danach gefragt haben oder nicht.

7. Kontrollierende Überwacher sind ruhige Mitarbeiter, die Dinge gern erst einmal durchdenken, ehe sie eine Verpflichtung eingehen. Für sie gibt es häufig einen richtigen und einen falschen Weg, und sie können sehr unterschieden dafür eintreten, dass Dinge korrekt und akkurat erledigt werden. Sie brauchen Zeit, um zu prüfen, ob an alles gedacht wurde. Sie wählen ihre Worte sorgfältig, um Missverständnisse zu vermeiden. Manchen Kollegen im Team

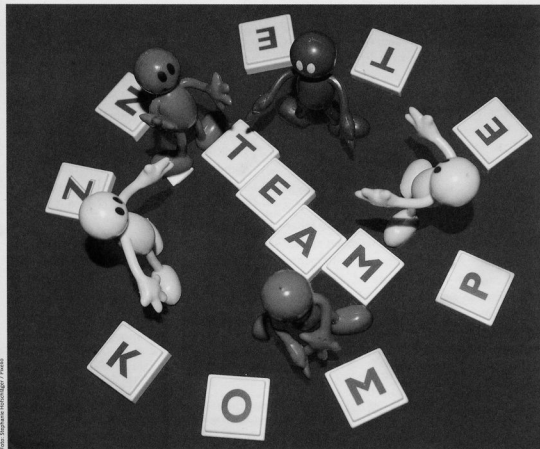


Foto: Stockman Foto/Allegro / Pirella

Vom Ich zum Wir: Jeder Mensch hat persönliche Stärken, spezielle Kompetenzen, besondere Begabungen. Erfolgreiche Teamführung verknüpft diese individuellen Vorzüge zu einer starken Gesamtleistung.