

► Kompetenzüberprüfung zur Führung virtueller Teams

Anleitung

Tragen Sie für jeden Kompetenzbereich die Punkte ein, die Ihrer Meinung nach am ehesten den aktuellen Fertigkeiten und Kenntnissen bzw. dem aktuellen Erfahrungsstand der zu beurteilenden Person (bzw. im Falle einer Selbsteinschätzung, Ihrem Niveau) entsprechen.

Kompetenzbereich	Fertigkeiten/Kenntnisse	Beurteilung des Niveaus der Fertigkeiten/Kenntnisse 1 = niedrig, 2 = mittel, 3 = hoch		Beurteilung des Erfahrungsstands 1 = gering, 2 = mittel, 3 = hoch	
<i>Leistungsmanagement und Coaching</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Ist in der Lage, Strategien zu entwickeln und Leistungsziele vorzugeben. - Ist in der Lage, Maßstäbe für die Beurteilung der Effizienz des Teams zu entwickeln. 			<ul style="list-style-type: none"> - Ist mit diversen Vergütungs- und Prämiensystemen vertraut. - Hat bereits mehrere virtuelle Teams geleitet und gemanagt. 	
<i>Adäquater Technologie-Einsatz</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Kann Strategien für die adäquate Vergütung der Teammitglieder entwickeln. - Ist in der Lage, den Technologieeinsatz adäquat auf die jeweiligen Teamaufgaben und -arten, den Background der Teammitglieder sowie den jeweiligen Entwicklungsstand der Organisation abzustimmen. - Ist versiert in der Planung der Tagesordnungen sowie der Organisation virtueller Arbeitstreffen. 			<ul style="list-style-type: none"> - Hat Erfahrung mit diversen elektronischen Kommunikations- und Kooperationstechnologien - Hat eine Reihe von virtuellen Teamkonferenzen geplant und organisiert. 	
<i>kulturübergreifendes Management</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Ist in der Lage, die Dimensionen kultureller Unterschiede konstruktiv zu diskutieren. - Ist in der Lage, Wege und Möglichkeiten des Arbeitens aufzuzeigen, durch die kulturelle Unterschiede nicht nur ausgeglichen, sondern sogar optimal genutzt werden. 			<ul style="list-style-type: none"> - Hat in Teams mit multikultureller Besetzung mitgearbeitet. 	
<i>Berufs- und Karriereplanung/Beförderung von Team-Mitgliedern</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Ist in der Lage, zusammen mit Team-Mitgliedern einen geeigneten Plan für deren berufliche Weiterentwicklung und Beförderung zu erarbeiten. - Ist in der Lage, als Fürsprecher für die berufliche Karriere oder die Versetzung eines Teammitglieds auf eine andere Stelle einzutreten. 			<ul style="list-style-type: none"> - Hat Funktion eines „Career and Transition Coach“ für Teammitglieder ausgefüllt (d.h. Teammitglieder in der Planung und Umsetzung ihrer Ziele für das berufliche Weiterkommen unterstützt und begleitet). 	

		Beurteilung des Niveaus der Fertigkeiten/Kenntnisse 1 = niedrig, 2 = mittel, 3 = hoch			Beurteilung des Erfahrungsstands 1 = gering, 2 = mittel, 3 = hoch
Kompetenzbereich	Fertigkeiten/Kenntnisse			Erfahrungen	
<i>Vertrauensbildung</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Hält Versprechen und Zusagen. - Kann persönliche Werte darstellen. - Ist in der Lage, der Geschäftsleitung die Arbeit des Teams darzulegen. - Ist in der Lage, innerhalb kurzer Zeit persönliche Beziehungen aufzubauen. - Unterstützt das Erstellen eines Teamvertrages zu Beginn eines Projektes. - Vereinbart Kommunikationsregeln mit der Gruppe. - Kann Konflikte in der Gruppe managen und klären. 	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		<ul style="list-style-type: none"> - Hat in einem virtuellen Team bzw. einer virtuellen Teamumgebung gearbeitet. 	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<i>Networking (Vernetzung)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Ist in der Lage, die wichtigen „Stakeholder“ (d.h. alle wichtigen, mit dem Unternehmen kooperierenden Gruppen und sonstige Interessensgruppen) zu erkennen. - Ist in der Lage, Vernetzungsaktivitäten zu planen und zu implementieren. 	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		<ul style="list-style-type: none"> - Hat innerhalb des Unternehmens an diversen Standorten und in unterschiedlichen Funktionen gearbeitet. - Hat mit externen Partnern, z.B. mit den Herstellern, Zulieferern usw. zusammengearbeitet. 	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<i>Entwicklung und Anpassung von Teamprozessen</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Ist in der Lage, jene Standard-Teamprozesse zu erkennen, die für die vom Team zu erfüllenden Aufgaben geeignet sind. - Kann Standardprozesse erkennen, die in direkter Verbindung zur Leistung des Teams stehen. - Versteht es, Teamprozesse an die Aufgaben und Kultur der Teammitglieder sowie an die Unterschiede von Abteilung zu Abteilung anzupassen. 	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		<ul style="list-style-type: none"> - Hat Erfahrung mit den wichtigen Unternehmensprozessen. - Hat Teamprozesse für andere virtuelle Teams entwickelt und/oder adaptiert. 	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Gesamtsumme		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		Gesamtsumme	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

AUSWERTUNG:

Bewertung

Anleitung: Addieren Sie jeweils die erreichten Punkte in den Spalten „Fertigkeiten/Kenntnisse“ und „Erfahrungen“. Beispiel: Eine 3 in allen Feldern für „Fertigkeiten/Kenntnisse“ ergibt einen Höchstwert von 63 Punkten. Der Höchstwert in der Spalte „Erfahrungen“ beträgt 33 Punkte)

Fertigkeiten/Kenntnisse

25 oder weniger: Sie leiten wahrscheinlich zum ersten Mal ein Team in einer virtuellen Umgebung. Die Herausforderung für Sie besteht nun darin, sich Fertigkeiten und Kenntnisse in den Kompetenzbereichen anzueignen, in denen Sie mit 2 oder einem schlechteren Wert abgeschnitten haben. Geeignete Methoden und Maßnahmen dazu sind Schulungen, Lektüre, Zusammenarbeit mit einem Mentor oder Mitarbeit in verschiedenen virtuellen Teams mit erfahrener Teamleitung.

26 bis 45: Sie haben ein tief greifendes Verständnis von den Anforderungen, die an die Leistung eines virtuellen Teams gestellt werden. Die wesentliche Herausforderung für Sie besteht darin, Ihre Fertigkeiten und Kenntnisse in unterschiedlichen Situationen weiter zu vertiefen, indem Sie z.B. die Führung diverser virtueller Teams unter der Betreuung und Begleitung eines erfahrenen Managers als Mentor übernehmen.

46 und höher: Sie verfügen über ausgezeichnete Fertigkeiten und Kenntnisse im Bereich der Führung von virtuellen Teams. Vielleicht möchten Sie in dem einen oder anderen Bereich, in dem sie nicht ganz so gut (mit 2 oder schlechter) abgeschnitten haben, noch etwas tun, oder vielleicht würden Sie gerne anderen bestimmte Fertigkeiten und Kenntnisse mitgeben. Dies lässt sich am besten im Rahmen einer Tätigkeit als Mentor bzw. Coach oder durch Führung von verschiedenen virtuellen Teams bewerkstelligen.

Erfahrungen

14 oder weniger: Sie hatten wahrscheinlich noch nie die Gelegenheit, ein Team in einer virtuellen Umgebung zu führen. Sie müssen nun in erster Linie Erfahrungen sammeln. Dies kann im Rahmen der Zusammenarbeit mit einem Mentor oder durch erstmalige Übernahme der Führung eines virtuellen Teams unter Anleitung und Betreuung eines erfahrenen Managers geschehen.

15 bis 25: Sie haben bereits viel Erfahrung im Bereich der Teamführung in einer virtuellen Umgebung. Für Sie kommt es nun in erster Linie darauf an, Ihren Erfahrungsschatz in den verschiedensten Situationen und Konstellationen noch zu erweitern. Dies kann am besten durch Zusammenarbeit mit einem Mentor oder durch Führung verschiedener virtueller Teams erzielt werden.

26 und höher: Sie verfügen über einen exzeptionellen Fundus an Erfahrungen in der Führung virtueller Teams. Vielleicht möchten Sie in dem einen oder anderen Bereich, in dem Sie nicht ganz so gut (mit 2 oder schlechter) abgeschnitten haben, noch etwas mehr Erfahrungen sammeln oder vielleicht möchten Sie andere im Erwerb von Fertigkeiten und Kenntnissen unterstützen. Dies könnten Sie im Rahmen einer Tätigkeit als Mentor bzw. Coach oder durch Führung von verschiedenen virtuellen Teams bewerkstelligen.

*Quelle für Checkliste:
Mastering Virtual Teams,
Deborah L. Duarte,
Josey-Bass Publishers,
San Francisco*