



Das aktuelle Fachthema
vorgestellt von

Dr. Melanie Cordini

systemischer Management Coach
Expertin für Führung und
Kommunikation
www.fuehrunggeber.de

Kontakt:
cordini@fuehrunggeber.de



Warum gute Leitwölfe nicht reichen: Erfolgsformel Teamrollentest

Als Leitwölfe bestimmt die Natur das Alpha-Männchen und Alpha-Weibchen. Wer noch führen will sucht sich eben sein eigenes Rudel. Die Autorität ist klar, und jedes Rudelmitglied macht das, was es am besten kann. Problem optimal gelöst! Wir Menschen sind aber keine Rudeltiere. Unser natürliches Teamverhalten ist nicht immer erfolgversprechend. Wie gut ein Team funktioniert, hängt entscheidend vom Zusammenspiel der einzelnen Persönlichkeiten ab. Das hat nur am Rande mit Fachkompetenz zu tun.

Je mehr Leitwölfe desto besser?

Jedes Team braucht eine Führungsrolle, damit nicht nur diskutiert, sondern auch entschieden und umgesetzt wird. Erfolgsentscheidend ist die Frage vorab, wie viele Kandidaten im Team diese Rolle ausfüllen wollen. Konkurrierende Alphas entfernen sich im Unternehmen selten freiwillig. Das Resultat können Sie schon

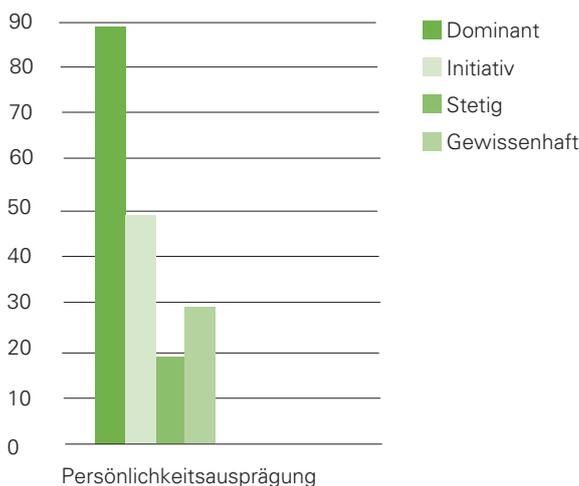
Jahrzehnte vorher beim Kindergeburtstag beobachten, wenn sich kleine Alphas um die Spielführung schlagen. Irgendwann greift der entnervte Erziehungsberechtigte ein und rettet die Veranstaltung. Im Unternehmen ist das ähnlich, nur das Eingreifen ist problematischer. Bei zu vielen Führungspersönlichkeiten in einem Team werden Entscheidungsfreude und Eigenverantwortung schnell von Machtkämpfen überschattet. Wenn das gemeinsame Ziel in den Hintergrund gerät, weil jeder seinen vermeintlich besten Weg durchdrücken will, ist das Team blockiert.

Leitwolf gut, alles gut?

Stimmt nur bedingt. Jede Führungskraft ist maximal so gut wie das Potenzial ihres Teams. Aber was macht dieses Potenzial aus? Natürlich spielen individuelle Kompetenzen und Fertigkeiten der Mitglieder eine Rolle, aber auch deren Interessen und Bedürfnisse. Welche Persönlichkeit ergänzt das Team optimal?

Zwei ausgewählte Modelle zur Teamanalyse

Das DISG-Modell definiert beispielsweise 4 Grundanteile der Persönlichkeiten, die je nach Gewichtung bestimmte Verhaltensweisen zeigen. Der überwiegend initiative I-Typ zum Beispiel tendiert zu enthusiastischen und emotionalen Reaktionen und kann in der Regel andere begeistern. Der überwiegend genaue und systematische G-Typ unterstützt bei detaillierter Analyse. Je besser die Verteilung der 4 Grundtypen im Team, desto höher ist dessen Potenzial.



Der Teamrollenansatz stellt zunächst die Frage, wie Teams funktionieren und definiert darüber die Anforderungen an die Mitglieder: Welche Kriterien müssen Teams grundsätzlich erfüllen und welche erforderlichen Rollen ergeben sich daraus?

Die 8 Teamrollen zeigen nach Meredith Belbin, die optimale Rollenkombination in einem Team



Den vollständigen Artikel lesen Sie auf: www.tina-voss.de