

KOSTENLOSER ORIENTIERUNGSTEST FÜR KMU

Ist unser Teamwissen nutzbar?

18-Fragen-Ampelcheck für Mitarbeitersuche, Aufgaben, Schnittstellen, Onboarding, Rückkopplung und Wissenstransfer

Für KMU, Gastronomie, soziale Einrichtungen, NGOs und Organisationen - St. Pölten, Krems, Niederösterreich, Wien und online

Ronald Neumayer

So verwenden Sie den Kurzcheck

Füllen Sie den Check zunächst allein aus. Wenn mehrere Personen beteiligt sind, beantwortet jede Person die Aussagen zuerst getrennt. Vergleichen Sie anschließend besonders niedrige Werte und Unterschiede ab zwei Punkten. Dort liegt häufig der wichtigste Gesprächsbedarf.

Bewertet wird das Unternehmen, nicht ein Mensch

Dieser Kurzcheck beurteilt keine Bewerber:innen und keine einzelnen Mitarbeitenden. Er ist kein wissenschaftlich validierter Test, keine psychologische Diagnostik, keine Rechtsberatung und keine automatische Personalentscheidung.

Bewertungsskala

1	2	3	4	5	6
trifft gar nicht zu	trifft kaum zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft weitgehend zu	trifft vollständig zu

Angaben zur Ausgangslage

1. Unternehmen / Organisation (optional)

2. Anlass oder Stelle

3. Ausgefüllt von / Rolle

4. Datum

A. Ziel und Auftrag

1. Wir können in einem Satz erklären, warum Mitarbeitende jetzt einbezogen werden sollen.

Ihre Einschätzung: 1 2 3 4 5 6

Beispiel, offene Frage oder fehlende Information:

2. Es ist geklärt, was bereits entschieden ist und wo echter Gestaltungsspielraum besteht.

Ihre Einschätzung: 1 2 3 4 5 6

Beispiel, offene Frage oder fehlende Information:

3. Alle Beteiligten wissen vorab, wer Antworten sieht und wie Ergebnisse verwendet werden.

Ihre Einschätzung: 1 2 3 4 5 6

Beispiel, offene Frage oder fehlende Information:

B. Aufgaben und Bedarf

4. Wiederkehrende, unbeliebte, seltene und kritische Aufgaben sind aus dem Alltag beschrieben.

Ihre Einschätzung: 1 2 3 4 5 6

Beispiel, offene Frage oder fehlende Information:

5. Wir wissen, welche konkrete Entlastung eine neue oder veränderte Rolle bringen soll.

Ihre Einschätzung: 1 2 3 4 5 6

Beispiel, offene Frage oder fehlende Information:

6. Wir unterscheiden Kompetenzen ab dem ersten Tag von Kompetenzen, die gelernt werden können.

Ihre Einschätzung: 1 2 3 4 5 6

Beispiel, offene Frage oder fehlende Information:

C. Schnittstellen und Verantwortung

7. Für wichtige Übergaben sind Input, Verantwortung, Frist und Empfänger geklärt.

Ihre Einschätzung: 1 2 3 4 5 6

Beispiel, offene Frage oder fehlende Information:

8. Führung und Team verstehen Entscheidungs- und Eskalationswege ähnlich.

Ihre Einschätzung: 1 2 3 4 5 6

Beispiel, offene Frage oder fehlende Information:

9. Kritisches Wissen hängt nicht unbemerkt an einer einzigen Person.

Ihre Einschätzung: 1 2 3 4 5 6

Beispiel, offene Frage oder fehlende Information:

D. Onboarding und Lernen

10. Erfahrungen neuer Mitarbeitender werden nach dem Einstieg bewusst eingeholt.

Ihre Einschätzung: 1 2 3 4 5 6

Beispiel, offene Frage oder fehlende Information:

11. Nach 30, 60 oder 90 Tagen werden Erwartungen, Lernschritte und offene Punkte besprochen.

Ihre Einschätzung: 1 2 3 4 5 6

Beispiel, offene Frage oder fehlende Information:

12. Erkenntnisse aus früheren Einstiegen verbessern den nächsten Onboarding-Prozess.

Ihre Einschätzung: 1 2 3 4 5 6

Beispiel, offene Frage oder fehlende Information:

E. Rückkopplung und Umsetzung

13. Mitarbeitende erfahren, welche Themen aus ihren Rückmeldungen weiterbearbeitet werden.

Ihre Einschätzung: 1 2 3 4 5 6

Beispiel, offene Frage oder fehlende Information:

14. Maßnahmen haben eine verantwortliche Person und einen Termin.

Ihre Einschätzung: 1 2 3 4 5 6

Beispiel, offene Frage oder fehlende Information:

15. Nach 6 bis 12 Wochen wird geprüft, was sich verändert hat und was noch offen ist.

Ihre Einschätzung: 1 2 3 4 5 6

Beispiel, offene Frage oder fehlende Information:

F. Nachfolge und Wissenstransfer

16. Wir wissen, welches Erfahrungswissen bei Austritt oder Rollenwechsel besonders gefährdet ist.

Ihre Einschätzung: 1 2 3 4 5 6

Beispiel, offene Frage oder fehlende Information:

17. Übergaben enthalten Kontakte, Ausnahmen, Entscheidungslogik und nicht nur Aufgabenlisten.

Ihre Einschätzung: 1 2 3 4 5 6

Beispiel, offene Frage oder fehlende Information:

18. Es ist geklärt, wer Wissen übernimmt, praktisch erprobt und aktuell hält.

Ihre Einschätzung: 1 2 3 4 5 6

Beispiel, offene Frage oder fehlende Information:

Ihre Auswertung

Addieren Sie alle 18 Antworten.

Gesamtwert	Ampel	Erste Orientierung
18 bis 53	Rot	Mehrere Grundlagen fehlen. Vor der nächsten Befragung, Suche oder Veränderung zuerst Ziel, Verantwortung und Rückkopplung klären.
54 bis 80	Gelb	Eine brauchbare Basis ist vorhanden. Bearbeiten Sie zuerst den niedrigsten Themenbereich.
81 bis 108	Grün	Gute Grundlage. Prüfen Sie trotzdem Einzelwerte 1 oder 2 und deutliche Unterschiede zwischen Beteiligten.

Bereichswerte

Addieren Sie je Bereich die drei Antworten: 3 bis 8 = Rot, 9 bis 13 = Gelb, 14 bis 18 = Grün. Der niedrigste Bereich hat Vorrang.

Bereich	Punkte	Ampel	Wichtigster Klärungspunkt
A. Ziel und Auftrag			
B. Aufgaben und Bedarf			
C. Schnittstellen und Verantwortung			
D. Onboarding und Lernen			
E. Rückkopplung und Umsetzung			
F. Nachfolge und Wissenstransfer			

Unterschiede im Team

Wenn mehrere Personen eine Aussage um mindestens zwei Punkte unterschiedlich bewerten, notieren Sie die konkreten Alltagssituationen hinter der Differenz. Es geht nicht darum, wer recht hat, sondern welche Information oder Vereinbarung fehlt.

Drei nächste Schritte

Priorität	Maßnahme	Wer?	Bis wann?	Rückmeldung an
1				
2				
3				

Der Rückkopplungscheck

- Wissen die Beteiligten, welche Ergebnisse weitergegeben werden?
- Ist klar, was entschieden wird und wer entscheidet?
- Wird auch erklärt, was derzeit nicht umgesetzt werden kann?
- Hat jede Maßnahme eine verantwortliche Person und einen Termin?
- Ist ein Umsetzungsscheck nach 6 bis 12 Wochen geplant?

Wenn mehrere Bereiche Rot oder Gelb sind

Eine gemeinsame Auswertung kann helfen, die wichtigsten Themen zu sortieren. Dabei geht es nicht um eine Bewertung Ihres Unternehmens, sondern um einen realistischen nächsten Schritt.

Kontakt

Ronald Neumayer

Bewerbungscoaching, Recruiting-Beratung und Prozessbegleitung

St. Pölten - Krems - Niederösterreich - Wien - online

www.bewerbungscoach-neumayer.at

Mögliche Vertiefungen: Stellenprofil, Mitarbeitersuche begleiten, Aufgaben- und Schnittstellenanalyse, Onboarding und Probezeit, Teamklausur, systemische Organisationsentwicklung sowie Nachfolge und Wissenstransfer.