

Kennenlern- gespräch mit Vorgesetzten (Stichworte)

Kommunikation

Umgang mit Eskalationen

Wann eskalieren, wann selbst lösen

Eskalationswege und -prozesse

Erwartete Informationstiefe bei Problemen

E-Mail, Telefon, persönlich, Chat

Für welche Themen welcher Kanal

Reaktionszeiten und Verfügbarkeit

Informationsfrequenz und -tiefe

Tägliche, wöchentliche, monatliche Updates

Detailltiefe in verschiedenen Situationen

Proaktive Information vs. auf Anfrage

Wichtige interne Stakeholder

Andere Abteilungsleiter

Geschäftsführung und Management

Zentrale Funktionen (HR, Finance, IT)

Schnittstellen

Abhängigkeiten zu anderen Abteilungen

Lieferbeziehungen und Service Level

Gemeinsame Projekte

Ressourcenteilung

Typische Konflikt- oder Reibungspunkte

Bekannte Spannungsfelder

Historische Konflikte

Unterschiedliche Prioritäten

Zielvereinbarungen

Prozess und Zeitpunkt

SMART-Kriterien

Individuelle vs. Teamziele

Leistung und Feedback

Kriterien zur Leistungsbewertung

Fachliche Kompetenzen

Verhalten und Soft Skills

Zielerreichung und Impact

Regelmäßigkeit von Feedbackgesprächen

One-on-Ones: Frequenz und Dauer

Formelle Reviews (Quartals- / Jahresgespräche)

Informelles, situatives Feedback

Entwicklung und Perspektiven

Weiterentwicklungsmöglichkeiten

Fachliche Spezialisierung

Führungslaufbahn

Weiterbildungs- und Trainingsangebote

Übernahme von Verantwortung

Projektleitungen

Mentoring und Coaching

Selbstvertretende Funktionen

Langfristige Perspektiven im Team

Karrierepfade (3-5 Jahre)

Potenzielle Aufstiegschancen

Rotation und Erfahrungsbreite

Kritische Erfolgsfaktoren

Must-haves für die Abteilung

Schlüsselkompetenzen im Team

Notwendige Rahmenbedingungen

Größte Risiken für die Abteilung

Externe Bedrohungen (Markt, Wettbewerb)

Interne Herausforderungen (Fluktuation, Know-how)

Technologische oder regulatorische Risiken

Unterstützungsbedarf durch das Team

Wo wird Unterstützung am meisten benötigt

Erwartete Beiträge einzelner Teammitglieder

Kollaboration und gegenseitige Hilfe

Strategische Ausrichtung

Ziele der Abteilung in den nächsten 12 Monaten

Quantitative Ziele und KPIs

Qualitative Meilensteine

Budget- und Ressourcenplanung

Einordnung in die Unternehmensstrategie

Beitrag zur Gesamtvision

Alignment mit anderen Bereichen

Strategische Prioritäten des Managements

Erwartete Ergebnisse und Deliverables

Konkrete Projektergebnisse

Zeitliche Meilensteine

Qualitätsanforderungen

Erwartungen und Rollen

Erwartungen an das Team

Leistungsstandards

Zusammenarbeitskultur

Innovation und Eigeninitiative

Erwartungen an einzelne Rollen

Fachliche Kompetenzen

Soziale und kommunikative Fähigkeiten

Führungsverantwortung

Verantwortlichkeiten und Entscheidungsspielräume

Budgetverantwortung

Personalentscheidungen

Fachliche Entscheidungshoheit

Prioritäten und Fokus

Wichtigste Themen der ersten Monate

Einarbeitung und Orientierung

Schnelle Erfolge (Quick Wins)

Beziehungsaufbau im Team

Kritische Projekte oder Problemfelder

Laufende Projekte mit Herausforderungen

Bekannte Schwachstellen

Dringliche Handlungsfelder

Definition von kurzfristigem Erfolg

Messbare Erfolgskriterien

Erwartete Fortschritte in 30/60/90 Tagen

Sichtbare Verbesserungen

Veränderungen

Geplante organisatorische Anpassungen

Umstrukturierungen

Neue Rollen oder Positionen

Veränderungen in Reporting-Strukturen

Fachliche oder technologische Neuausrichtung

Einführung neuer Tools oder Systeme

Methodische Veränderungen

Digitalisierungsinitiativen

Kulturelle Veränderungen im Team

Gewünschte Verhaltensänderungen

Neue Werte oder Prinzipien

Förderung von Diversität und Inklusion

Führungs- und Arbeitsstil

Entscheidungsfindung

Top-down vs. partizipativ

Datenbasiert vs. erfahrungsbasiert

Geschwindigkeit vs. Konsens

Feedback- und Kommunikationsstil

Direkt vs. diplomatisch

Formell vs. informell

Häufigkeit und Format

Grad an Autonomie und Kontrolle

Mikromanagement vs. Delegation

Vertrauensvorschuss

Eskalationsschwellen