

## Jetez un coup d'œil sur votre situation en équipe au travail

Dans le questionnaire ci-dessous, vous avez la possibilité de reconnaître si votre situation d'équipe au travail est en équilibre.

L'évaluation de ce questionnaire vous donne une réponse précise, si et sur quel facteur vous pouvez travailler activement et améliorer la situation.

### Procédure:

Indiquez les degrés de votre consentement pour les déclarations ci-dessous.

Assignez les points suivants:

0 points si vous n'approuvez absolument pas la déclaration

1 point pour une approbation faible

2 points pour une approbation moyenne

3 points pour une approbation forte

1	Tous les membres de l'équipe sont acceptés. Il n'y a pas d'outsiders	
2	Des avis individuels et des présentations divergentes sont discutés sans réticence	
3	Les membres de l'équipe peuvent s'échapper à des normes en vigueur de l'équipe et l'utilisent sans conséquences	
4	Chacun dans l'équipe a ses propres attributions	
5	L'avis de chaque membre de l'équipe compte. Chacun sera écouté	
6	On n'essaie pas d'adapter un comportement ou de changer la personnalité des membres différents	
7	L'innovation et le renouvellement des processus et manières de penser existantes sont possibles et sont aussi pratiqués	
8	Les compétences et les tâches sont assignées personnellement et clairement	
9	Le travail est éprouvé par les membres d'équipe comme défis. La réalisation des objectifs de travail est éprouvée comme motivation	
10	Pendant le travail et pendant les meetings l'orientation de résultat prédomine	
11	Il y a des objectifs clairs dont la réalisation ou la non-réalisation est aussi thématifiée	

12	Des faiblesses de rendement d'une personne sont thématiques et des manières de modification seront trouvées	
13	La performance n'est pas sous-entendue. L'éloge et la reconnaissance sont exprimés	
14	Les membres de l'équipe sont engagés conforme à leurs capacités, des adaptations aux qualifications vont être effectuées	
15	Quelques membres de l'équipe sont prêts à des restrictions, si la situation globale l'exige	
16	Un sentiment de solidarité et de sens communautaire prédomine	
17	Des rituels communs sont maintenus auxquelles tous les membres de l'équipe y participent.	
18	La critique est exprimée sans réticence, de même pour les idées, les avis et les propositions déviantes	
19	Des conflits entre collègues ne courent pas longtemps, mais sont reconnus rapidement et/ou éliminés	
20	Un climat d'acceptation et de tolérance mutuelle prédomine	
21	La critique et l'amélioration du comportement d'une personne sont acceptées et ne pas évaluées comme attaque	
22	Il existe de multiples contacts avec d'autres départements dans l'organisation	
23	Le supérieur a des relations et des contacts avec des personnes externes de l'organisation	
24	Les tâches de l'équipe sont reconnues dans l'organisation et les résultats du travail dans l'entreprise sont appréciés	
25	L'équipe est surprise rarement par des nouveautés. Elle est généralement informée à temps des thèmes importants	
26	Le supérieur représente avec succès les intérêts de l'équipe dans les instances et devant les responsables	
27	Le supérieur prend soin que les ressources nécessaires pour atteindre les objectifs sont fournies à l'équipe	
28	Le climat dans l'équipe est supérieur à la moyenne en comparaison d'autres départements et attire d'autres collaborateurs	

### Evaluation:

<b>facteur Personne :</b> Calculez le total des questions 1-7	
<b>facteur équipe:</b> Calculez le total des questions 8-14	
<b>facteur travail:</b> Calculez le total des questions 15-21	
<b>facteur environnement</b> Calculez le total des questions 22-28	

### Interprétation des résultats

Vous pouvez maintenant estimer chaque facteur sur la valeur de point au moyen de l'aide d'interprétation si et dans quelle mesure existe la nécessité d'agir. Dans l'aperçu vous reconnaîtrez, si votre équipe est en équilibre. Les 28 questions ne représentent pas un test psychologique éprouvé, mais il s'agit de créer un cadre d'orientation, sans s'agripper de façon rigide à différents nombres de points.

#### Total des points de 0-9 Nécessité aiguë d'agir

Avec moins de neuf points, il devient clair que le facteur en question n'a pas été considéré assez jusqu'ici. Il est très probable que ce facteur cause des conflits dans l'équipe. Le directeur de l'équipe devrait s'occuper plus intensivement de thèmes qui ont été présentés dans les questions sur ce facteur.

#### Total des points de 10-14: Nécessité d'agir

Il existe des faiblesses dans ce facteur. Des conflits dans votre équipe se suggèrent peut-être, s'ils n'ont pas déjà apparus. Vous savez probablement déjà que ce facteur doit être considéré de plus belle.

#### Total des points 15-21: Félicitations

Vous pouvez vous détendre. Ce qui constitue ce facteur, est réalisé essentiellement ou même pleinement. Vous pouvez considérer ce facteur comme bon, et comptabiliser à la bonne conduite d'équipe. Concentrez-vous sur des facteurs avec une nécessité d'agir plus élevée, pour optimiser la situation d'équipe.