

## Werfen Sie einen Blick auf Ihre Teamsituation

Im folgenden Fragebogen erhalten Sie die Möglichkeit zu erkennen, wie weit die Situation in Ihrem Team in Balance ist. Die Auswertung ermöglicht Ihnen eine präzise Antwort, ob und bei welchen Faktoren Sie zielgerichtet aktiv werden können

### Vorgehen :

Geben Sie bei den aufgeführten Aussagen jeweils den Grad Ihrer Zustimmung an.

Vergeben Sie folgende Punkte:

0 Punkte wenn Sie der Aussage überhaupt nicht zustimmen,

1 Punkt für eine schwache Zustimmung

2 Punkte für mittlere Zustimmung

3 Punkte für starke Zustimmung

1	Die Teammitglieder sind alle akzeptiert. Es gibt keine Aussenseiter	
2	Individuelle Meinungen und abweichende Vorstellungen werden offen diskutiert	
3	Die Mitglieder des Teams können sich geltenden Normen des Teams entziehen und nutzen dies auch ohne Folgen	
4	Jeder im Team hat seinen eigenen Verantwortungsbereich	
5	Die Meinung jedes Teammitglieds zählt. Man hört jedem zu	
6	Es wird nicht versucht, Andersartigkeiten einzelner Personen in Ausdruck, Neigung, Verhalten zu bekehren oder anzupassen	
7	Innovation und Erneuerung, Infragestellung bestehender Prozesse und Denkweisen ist möglich und wird auch praktiziert	
8	Die Zuständigkeiten und Aufgaben sind persönlich eindeutig zugewiesen	
9	Die Arbeit wird von den Teammitgliedern als herausfordernd erlebt. Das Erreichen der Arbeitsziele wird als motivierend erlebt	
10	Bei der Arbeit und bei Besprechungen herrscht Ergebnisorientierung vor	
11	Es gibt klare Ziele, deren Erreichen oder Nichterreichen auch thematisiert wird	
12	Leistungsschwächen Einzelner werden thematisiert und Wege zur Veränderung gesucht	

13	Leistung wird nicht selbstverständlich hingenommen. Lob und Anerkennung werden geäussert	
14	Die Personen sind entsprechend ihrer Fähigkeiten eingesetzt. Anpassungen der Qualifikationen werden vorgenommen	
15	Einzelne Teammitglieder sind zu Einschränkungen bereit, wenn es die Gesamtlage erfordert	
16	Es herrscht ein Gefühl von Verbundenheit und Gemeinschaftssinn	
17	Es gibt gemeinsame Rituale, die gepflegt werden, und an denen alle teilhaben.	
18	Kritik wird offen geäussert, ebenso abweichende Ideen, Meinungen und Vorschläge	
19	Konflikte zwischen Kollegen schwelen nicht lange, sondern werden schnell erkannt und/oder ausgeräumt	
20	Alles in allem herrscht ein Klima gegenseitiger Akzeptanz und Toleranz vor	
21	Das Infrage stellen und Verbessern von Verhaltensweisen einzelner wird angenommen und nicht als Angriff gewertet	
22	Es bestehen vielfältige Kontakte zu anderen Abteilungen innerhalb der Organisation	
23	Der Vorgesetzte hat Verbindungen und Kontakte zu Personen ausserhalb der Organisation	
24	Die Aufgaben des Teams sind in der Organisation anerkannt und die Ergebnisse der Arbeit werden im Unternehmen gewürdigt	
25	Das Team wird selten von Neuigkeiten überrascht. Es ist in der Regel rechtzeitig über wichtige Themen informiert	
26	Der Vorgesetzte vertritt die Interessen des Teams erfolgreich nach aussen in Gremien und vor Verantwortlichen	
27	Der Vorgesetzte kümmert sich darum, dass das Team mit den zur Zielerreichung erforderlichen Ressourcen versorgt wird	
28	Das Klima innerhalb des Teams ist verglichen mit anderen Abteilungen überdurchschnittlich und zieht andere Mitarbeiter an	

**Auswertung:**

<p><b>Faktor Person :</b> Errechnen Sie die Punktsumme der Fragen 1-7</p>	
<p><b>Faktor Team:</b> Errechnen Sie die Punktsumme der Fragen 8-14</p>	
<p><b>Faktor Aufgabe:</b> Errechnen Sie die Punktsumme der Fragen 15-21</p>	
<p><b>Faktor Umfeld:</b> Errechnen Sie die Punktsumme der Fragen 22-28</p>	

**Interpretation der Ergebnisse**

Sie können nun jeden Faktor über den jeweiligen Punktwert anhand der unten stehenden Interpretationshilfe abschätzen, ob und wie weit Handlungsbedarf besteht. In der Gesamtschau werden Sie erkennen, wo Ihr Team aus der Balance ist. Es dürfte klar geworden sein: Die 28 Fragen stellen keinen erprobten psychologischen Test dar, sondern es geht darum, einen Orientierungsrahmen zu schaffen, ohne sich sklavisch an einzelnen Punktzahlen festzuhalten.

**Punktsumme 0-9: Akuter Handlungsbedarf**

Bei weniger als neun Punkten wird deutlich, dass der betreffende Faktor bisher zu wenig betrachtet wurde. Es ist sehr wahrscheinlich, dass dieser Faktor Konflikte im Team verursacht. Der Teamleiter sollte sich intensiver mit den Themen beschäftigen, die in den Fragen zu diesem Faktor vorgestellt wurden.

**Punktsumme 10-14: Handlungsbedarf**

Sie haben bei diesem Faktor Schwächen. Vielleicht deuten sich Konflikte in Ihrem Team an, wenn sie nicht schon offen zutage getreten sind. Sie wissen vermutlich auch schon, dass dieser Faktor stärker beachtet werden muss.

**Punktsumme 15-21: Glückwunsch**

In diesem Punktbereich besteht Grund zur Gelassenheit. Das, was diesen Faktor ausmacht, wird im Wesentlichen oder sogar voll erfüllt. Sie können diesen Faktor als gut beachtet bei der Teamleitung verbuchen. Konzentrieren Sie sich auf Faktoren mit höherem Handlungsbedarf, um die Teamsituation zu optimieren.