

Fragebogen zur Qualität unserer Teamarbeit

Die folgenden Aussagen beschreiben wesentliche Aspekte der Teamarbeit wie Kommunikation, Informationsaustausch, Zielfindung, Umgang miteinander etc. **Bitte kreuzen Sie an**, wie sehr die einzelnen Aussagen auf die momentane Situation Ihres Teams zutreffen.

	<i>trifft gar nicht zu 1</i>	<i>trifft eher nicht zu 2</i>	<i>trifft mittel zu 3</i>	<i>trifft eher zu 4</i>	<i>trifft voll zu 5</i>
1. In unserem Team ist allen klar, was wir erreichen wollen.					
2. Wir können uns aufeinander verlassen.					
3. Wir treffen uns ausreichend häufig, um effektiv zu kommunizieren und die Aufgaben zu koordinieren.					
4. Die Teammitglieder bieten einander bei auftretenden Schwierigkeiten oder Engpässen Hilfe an.					
5. Wir halten uns gegenseitig über arbeitsrelevante Dinge auf dem Laufenden.					
6. In unserem Team herrscht ein Gefühl von Sicherheit und Vertrauen.					
7. Alle sind jederzeit aufgeschlossen gegenüber neuen Ideen.					
8. Alle Teammitglieder fühlen sich den Zielen des Teams verpflichtet.					
9. Alle können offen über Fehler sprechen.					
10. Wir stimmen in unseren Zielen überein.					
11. Es herrscht bei uns eine Atmosphäre, in der konstruktive Kritik geübt wird.					
12. Wir unterstützen uns gegenseitig bei der Erledigung unserer Aufgaben.					



	<i>trifft gar nicht zu 1</i>	<i>trifft eher nicht zu 2</i>	<i>trifft mittel zu 3</i>	<i>trifft eher zu 4</i>	<i>trifft voll zu 5</i>
13. Unser Team überprüft regelmäßig den Fortschritt bei der Erreichung gesetzter Ziele.					
14. Die Teammitglieder bringen sich gegenseitig häufig neue Fertigkeiten bei.					
15. Konflikte werden bei uns konstruktiv bearbeitet.					
16. Wir diskutieren regelmäßig, ob wir effektiv zusammenarbeiten.					
17. Die Teamleitung ist für die Teammitglieder ausreichend ansprechbar, um Probleme oder Schwierigkeiten zu diskutieren.					
18. Die Teamleitung ist aufgeschlossen gegenüber Verbesserungsvorschlägen der Teammitglieder.					
19. Die Teamleitung macht jederzeit deutlich, welche Ergebnisse und Leistungen erwartet werden.					
20. Die Teamleitung hilft dem Team, die Ressourcen zu bekommen, die für die Aufgabenerledigung benötigt werden.					
21. Wenn es besonders schwierige oder anstrengende Projekte gibt, ermutigt und unterstützt die Teamleitung das Team.					
22. Die Teamleitung stellt sicher, dass unser Team mit anderen Teams Informationen austauscht und die Arbeit koordiniert.					
23. Die Teamleitung erkennt gute Leistungen und besondere Anstrengungen an.					
24. Die Teamleitung stellt sicher, dass das Team alle wichtigen Informationen erhält.					

Interpretationshinweise

Sie können die Ergebnisse des Fragebogens nutzen, um sich Klarheit über verschiedene Aspekte zu verschaffen:

- Einsatz zur Schwachstellenanalyse:

Die Spalte „Durchschnitt“ gibt Ihnen Hinweise darüber, ob und wo sich - nach Einschätzung der Teammitglieder - Schwachstellen oder Stärken in der Kommunikation, im Informationsfluss, im Umgang miteinander, in der Zielverfolgung etc. befinden. Ein Durchschnittswert unter 3 weist in Richtung Schwachstelle. Sehr gut „funktionierende“ Teams weisen in allen 24 Fragen Durchschnittswerte von 4 und darüber auf.

Erkannte Schwachstellen sollten als Diskussionsgrundlage herangezogen werden, um gemeinsam mit dem Team gezielte Veränderungsmaßnahmen einzuleiten, z. B. zur Verbesserung des Informationsflusses oder zur Optimierung des Konfliktverhaltens.

- Auswertung auf Individualebene:

Ganz unabhängig davon, wie eine Frage über die Gesamtgruppe hinweg bewertet wird, kann es sehr aufschlussreich sein, Einzelergebnisse näher zu betrachten. Vor allem Fragen, die individuell mit einem Punktwert von 1 oder 2 bewertet werden, sind sehr interessant.

Unter Umständen werden im Fragebogen bestimmte Mängel von Einzelnen benannt, die offen noch nie thematisiert wurden. Hier ist nicht so sehr von Bedeutung, ob die benannten Mängel „objektiv wahr“ sind, es ist eher interessant, Aufschluss über die - unter Umständen überraschende - Wahrnehmung des einzelnen Teammitglieds zu bekommen.

Zwischen Gruppen- und Einzeleinschätzungen kann es erhebliche Differenzen geben. In diesem Zusammenhang kann die individuelle Auswertung auch Hinweise auf das Vorliegen einer „Außenseiterproblematik“ liefern, z. B. wenn sich ein Einzelner vom Informationsfluss ausgeschlossen fühlt oder den Umgang untereinander stark bemängelt, die Gruppe als Ganzes dies aber völlig anders einschätzt.

- **Reflexion zur Qualität der Teamleitung:**

Die letzten 8 Fragen beziehen sich auf die Teamleitung. Aufschlussreich ist es hier, die Einschätzung der Gruppe (Durchschnitt) mit der Selbsteinschätzung der Teamleitung zu vergleichen, um Differenzen und damit Klärungs- bzw. Veränderungsbedarf deutlich zu machen.

- **Sichtbarmachen von Veränderungen:**

Der Fragebogen kann auch als ein Instrument zur Diagnose von Veränderungsprozessen eingesetzt werden. Hat sich eine Gruppe z. B. zum Ziel gesetzt, bestimmte Aspekte der Zusammenarbeit zu verbessern (z. B. im Rahmen eines Teamtrainings), ist es sinnvoll, den Fragebogen wiederholt einzusetzen. Verbesserungen können dadurch sichtbar gemacht werden - was auf die Gruppe wiederum motivierend wirkt - Stillstand oder gar Rückschritte in bestimmten Bereichen können gezielt angegangen werden.

Zweckmäßige Wiederholungszeiträume liegen zwischen 3 und 6 Monaten.

IPT Institut für Psychologie-Transfer

Geisfelder Str. 14
96050 Bamberg

Tel.: 09 51 / 9 17 65-0
Fax: 09 51 / 9 17 65-29
E-Mail: info@ipt-bamberg.de
www.ipt-bamberg.de